



Socialização profissional de secretários executivos
Professional socialization of executive secretaries

Emiliano Sousa Pontes ¹
Tereza Cristina Batista de Lima ²
Sandra Maria dos Santos ³
Augusto César de Aquino Cabral ⁴

Resumo

A socialização profissional é o processo de inserção do indivíduo em uma profissão e leva em consideração sua trajetória acadêmica e profissional. O presente estudo tem o objetivo de analisar a socialização profissional de secretários executivos por meio de duas das três fases da socialização profissional de Kramer *et al.* (2013): transição, que consiste na aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão na prática profissional, e integração, ao serem analisados os papéis profissionais desempenhados e as comunidades profissionais em que os secretários executivos são engajados. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva, com dados coletados por meio de entrevista semiestruturada com quinze secretários executivos que trabalham em organizações localizadas no estado do Ceará. A análise dos resultados, efetuada por meio da análise de conteúdo com auxílio do *software* ATLAS.ti 7, indica que no tocante à fase de transição, foram evidenciadas oito unidades de registro relacionadas à prática profissional dos secretários executivos entrevistados: desconhecimento e desvalorização da profissão, sigilo profissional, proatividade, estágio, relacionamento interpessoal, técnicas de secretariado, língua estrangeira e honestidade. Em relação à fase de integração, consolidou-se quatro unidades de registro relacionadas aos papéis profissionais principais e secundários desempenhados pelos secretários executivos: assessoria, difusão da profissão, gestão e pesquisa e ensino. Conclui-se que a profissão de

¹ Doutorando no Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará (UFC).

² Doutora em Educação, Docente no Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria da UFC.

³ Doutora em Economia, Docente no Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria da UFC.

⁴ Doutor em Administração, Docente no Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria da UFC.

secretário executivo tem sua importância para a gestão organizacional e a contribuição do estudo está no fomento à literatura nacional sobre socialização profissional, ainda escassa.

Palavras-chave: Sociologia das profissões. Interacionismo simbólico. Socialização profissional. Secretariado executivo. Trajetória profissional.

Abstract

Professional socialization is the process of insertion of the individual into a profession, taking into account their academic and professional trajectory. The present study aims to analyze the professional socialization of executive secretaries through two of the three phases of professional socialization by Kramer et al. (2013): transition, which consists of applying the knowledge, skills, norms and values inherent to the profession in professional practice, and integration, when analyzing the professional roles played and the professional communities in which the executive secretaries are engaged. It is a qualitative and descriptive research, with data collected through semi-structured interviews with fifteen executive secretaries who work in organizations located in the state of Ceará. The analysis of the results, carried out by means of content analysis with the aid of the software ATLAS.ti 7, indicates that with regard to the transition phase, eight registration units related to the professional practice of the interviewed executive secretaries were evidenced: ignorance and devaluation of the profession, professional secrecy, proactivity, internship, interpersonal skills, secretarial techniques, foreign language and honesty. In relation to the integration phase, four registration units related to the main and secondary professional roles played by the executive secretaries were consolidated: advisory, diffusion of the profession, management and research and teaching. It is concluded that the profession of executive secretary has its importance for organizational management and the contribution of the study is in the promotion of national literature on professional socialization, which is still scarce.

Keywords: Sociology of professions. Symbolic interactionism. Professional socialization. Executive Secretariat. Professional trajectory.

Introdução

O fenômeno da profissionalização é considerado um propulsor do desenvolvimento da sociedade moderna, ao tornar-se temática de pesquisa de áreas como a Psicologia Social, os Estudos Organizacionais e, em especial, a Sociologia, que dispõe de um campo disciplinar

específico denominado de sociologia das profissões. A sociologia das profissões, que surgiu na primeira metade do século XX, acompanhando o desenvolvimento da teoria organizacional, procura explicar a profissionalização das atividades de trabalho por meio de duas concepções tradicionais: o funcionalismo e o interacionismo simbólico (Diniz, 2001; Meneghetti, 2009; Pereira & Cunha, 2007).

Teóricos clássicos da abordagem funcionalista, a exemplo de Carr-Saunders e Wilson (1933), Parsons (1939), Goode (1957) e Wilensky (1964), evidenciam que as profissões devem ser separadas de outras atividades de trabalho e devem seguir critérios de prestígio atendidos apenas por um grupo seletivo de ocupações, a exemplo de médicos, advogados e engenheiros (Diniz, 2001). Para os interacionistas simbólicos, como Hughes (1958), Bucher e Strauss (1961), Wilensky (1964) e Abbott (1988), que trabalham com um quadro vasto de ocupações, o estudo das profissões enfoca as interações e processos sociais (Angelin, 2010), sendo que a socialização é o que permite a aquisição de competências e o reconhecimento de todos os que exercem e compartilham uma mesma atividade profissional (Dubar, 2012).

Dentre os temas que permeiam o interacionismo simbólico, encontra-se a socialização profissional, que consiste no processo de inserção do indivíduo em uma profissão e abrange um conjunto de conhecimentos, habilidades, normas e valores adquiridos na formação acadêmica e aplicáveis a diversas instâncias durante todo o período do exercício profissional (Baccaro & Shinyashiki, 2011; Borges & Albuquerque, 2014); ou seja, a socialização profissional envolve a trajetória acadêmica e profissional do indivíduo.

De acordo com Kramer, Maguire, Halfer, Brewer e Schmalenberg (2013), a socialização profissional é um processo de três fases: 1) separação (ou fase acadêmica), que constitui o aprendizado dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão; 2) transição, que é a aplicação na prática profissional do que foi aprendido na separação/formação acadêmica; e 3) integração, que é a incorporação dos papéis profissionais e o engajamento em comunidades profissionais.

Embora a socialização profissional esteja presente nos Estudos Organizacionais, por ser um construto relacionado a outros processos de socialização ocorridos dentro das organizações, como socialização organizacional e socialização ocupacional (Baccaro & Shinyashiki, 2011; Borges & Albuquerque, 2014), o tema é pouco ou quase não estudado em profissões ligadas à gestão das organizações (Pontes, 2017).

Além de identificar que o campo da gestão – assim como também a engenharia e a indústria criativa – constitui lacuna a ser suplantada nas pesquisas sobre socialização profissional, Pontes (2017) analisou artigos científicos sobre o tema publicados em periódicos

nacionais e internacionais no período de 2006 a 2015 e concluiu que há uma escassez de estudos no contexto brasileiro, pois dos 69 artigos levantados, somente 16 são de periódicos nacionais. Segundo o autor, as profissões ligadas às Ciências da Saúde, como Enfermagem, Medicina e Educação Física, são as que mais investigam o processo de socialização profissional, seguido das áreas das Ciências Sociais, como Serviço Social, Sociologia e Contabilidade, e da Educação, que apresenta estudos com professores do ensino básico e superior.

Dentre os profissionais que trabalham na gestão organizacional, tem-se o secretário executivo, que atua na assessoria administrativa direta a executivos, gerentes, diretores, presidentes e demais líderes da estrutura organizacional. A profissão de secretariado é regulamentada pela Lei n. 7.377 (1985), alterada pela Lei n. 9.261 (1996), e tem se mostrado relevante no mercado de trabalho brasileiro. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA] (2013), foram criados 14.017 novos postos de trabalho entre 2009 e 2012, ocupando a profissão a quarta posição na geração de novos postos de trabalho no período.

A evolução do secretariado no contexto da dinâmica produtiva brasileira e do mercado de trabalho em geral foi analisada por Santos e Moretto (2011) a partir das informações da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE). O estudo comparou o crescimento do emprego do secretariado executivo com o crescimento do emprego total no Brasil no período entre 2003 e 2010 e foi constatado que a profissão acompanhou a dinâmica econômica nacional, com crescimento constante e positivo no período, tanto em relação à produção nacional quanto à evolução do emprego formal do país.

A prática do secretariado executivo no contexto brasileiro também foi analisada por Bíscoli e Durante (2015) a partir de informações da RAIS/MTE. Foi feita comparação entre profissionais registrados em 2003 e 2013, que passou de 92.026 para 162.308 profissionais, mostrando um crescimento de 76,37%. O secretário executivo se efetiva hoje como um agente de resultados, um agente facilitador, um gestor, consultor e empreendedor (Bortolotto & Willers, 2005; Durante, 2012).

Neste contexto, surgiu o seguinte questionamento: como ocorre a socialização profissional de secretários executivos? Para responder essa questão, o presente estudo tem por objetivo analisar a socialização profissional de secretários executivos, por meio de duas das três fases da socialização profissional estabelecidas por Kramer *et al.* (2013): transição, que consiste na aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão na prática profissional, e integração, ao serem analisados os papéis profissionais

desempenhados e as comunidades profissionais em que os secretários executivos são engajados. Como a primeira fase da socialização profissional já foi investigada no contexto da formação acadêmica em Secretariado Executivo por Pontes *et al.* (2018), propõe-se neste estudo analisar somente a segunda e terceira fases desse processo.

Foram estabelecidos dois pressupostos para a pesquisa: a) na fase de transição do processo de socialização profissional de secretários executivos, a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão ocorre por meio do suporte para tomada de decisões, na execução de atividades técnicas, na resolução de conflitos e na gestão de informações sigilosas; b) na fase de integração, os secretários executivos desenvolvem os papéis profissionais principais de assessoria e gestão, porém os papéis secundários de pesquisa, ensino e promoção do avanço da profissão não são desempenhados e o engajamento em comunidades profissionais não ocorre.

O estudo da socialização profissional contribui para a compreensão da inserção dos indivíduos no contexto do trabalho, na medida em que se observa a adequação e o desempenho profissional (Baccaro & Shinyashiki, 2011), podendo-se vislumbrar inconsistências nesse processo, de modo a sinalizar às organizações envolvidas meios para uma satisfatória socialização profissional. Com isso, torna-se possível o entendimento das relações intrínsecas à inserção do secretário executivo no contexto de trabalho, observando a contribuição da sua prática laboral para a gestão das organizações. Registra-se ainda que a socialização profissional no âmbito do secretariado executivo é ainda quase não explorada, pois em consulta realizada em periódicos científicos, foi encontrado somente o estudo de Pontes *et al.* (2018).

O artigo está estruturado em cinco seções principais, sendo a primeira esta introdução. Na segunda seção, apresenta-se o referencial teórico, que articula socialização profissional e secretariado executivo. Na terceira seção, tem-se o percurso metodológico da pesquisa e na quarta seção, são apresentados e discutidos os resultados, seguindo-se pelas considerações finais, na quinta seção. Por fim, as referências utilizadas são dispostas em seção específica.

Referencial Teórico

Na primeira metade do século XX, por volta da década de 1930, iniciam-se os estudos sobre a profissionalização das atividades de trabalho, formando-se um campo teórico denominado de sociologia das profissões (Diniz, 2001; Meneghetti, 2009). Desse campo, surgem duas correntes teóricas principais que defendem ideias antagônicas e complementares

acerca do fenômeno profissional: o funcionalismo e o interacionismo simbólico (Diniz, 2001; Gonçalves, 2007; Meneghetti, 2009; Pereira & Cunha, 2007).

A abordagem funcionalista trata das questões acerca do conceito de profissão, das características que a definem e a distinguem das demais ocupações existentes, das suas funções e contribuições sociais (Gonçalves, 2007). A preocupação dos teóricos funcionalistas clássicos (Carr-Saunders & Wilson, 1930; Goode, 1957; Parsons, 1939; Wilensky, 1964) é demonstrar como os valores associados aos papéis profissionais estão integrados ao sistema valorativo da sociedade, identificando as funções desses papéis no sistema social (Diniz, 2001).

Essa vertente teórica enfatiza a autonomia profissional, o desenvolvimento de certas profissões, como a medicina, o direito e a engenharia, em sociedades particulares – Estados Unidos e Inglaterra – e a concepção dos grupos profissionais como superiores na sociedade (Diniz, 2001). Segundo Dubar (2012), para os sociólogos funcionalistas, é preciso opor as profissões, fontes de identificação positiva, e as ocupações, que consistem em trabalhos excluídos de qualquer reconhecimento social e são exercidas por trabalhadores sem qualificação, não profissionais. Larson (1977) já afirmava que a concepção funcionalista denota que as profissões são uma das principais formas de organização da desigualdade social.

Em contrapartida, os funcionalistas argumentam que as profissões modernas estão orientadas para o serviço da coletividade e que o retorno monetário e simbólico que os profissionais recebem pela prestação de seus serviços não têm o significado econômico convencional da remuneração, mas trata-se de um reconhecimento da importante função que desempenham socialmente (Diniz, 2001). De maneira geral, a teoria funcionalista das profissões centraliza a ideia das “profissões como modelo” (Meneghetti, 2009).

Convém observar que a teoria funcionalista das profissões traz ideias separatistas em relação ao trabalho na sociedade, que podem acarretar desigualdade social pelo prestígio e exclusividade que as atividades consideradas profissionais imprimem em relação às demais ocupações. Mesmo assim, considera-se relevante essa perspectiva, porque foi a partir dela que o fenômeno profissional começou a ser discutido científica e teoricamente.

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

ser consideradas profissões, desde que disponham de um processo de socialização que garanta reconhecimento.

Os autores expoentes do interacionismo simbólico (Bucher & Strauss, 1961; Hughes, 1958; Wilensky, 1964), oriundos da Escola de Chicago, se direcionam a estudar o processo de transformação das ocupações em profissões, com ênfase nas interações, nos conflitos e nos recursos (reivindicações, discursos) mobilizados ao longo das etapas desse processo (Angelin, 2010). Segundo Meneghetti (2009), a teoria interacionista das profissões, também denominada de abordagem processual ou relacional, idealiza as “profissões como processo”.

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

2.1 Socialização profissional

O termo “socialização” é um conceito básico presente na sociologia, antropologia e psicologia social, e pode ser denominado como a integração do indivíduo à sociedade a partir da adoção de padrões de comportamento, normas, regras e valores do mundo social, transformando-o em um ser socialmente identificável (Dubar, 2005). Essa adoção se dá por meio de dois estágios: a socialização primária e a socialização secundária.

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

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

O termo “socialização profissional” surgiu a partir dos estudos do interacionismo

simbólico da sociologia das profissões, que datam das décadas de 1950 e 1960 e foram realizados com profissionais da área da saúde, em especial médicos e enfermeiros. Os teóricos da abordagem interacionista consideram que as atividades de trabalho se tornam profissionais por meio de um processo específico de socialização, ligando educação e carreira, implicando na formação de identidades construídas no interior de instituições e de coletivos que organizam as interações e asseguram reconhecimento social (Dubar, 2012).

Dessa forma, a socialização profissional é entendida como a preparação para uma profissão, abrangendo um conjunto de competências aplicáveis a diversas instâncias e adquiridas na formação acadêmica, que se prolongam durante todo o exercício profissional (Baccaro & Shinyashiki, 2011; Borges & Albuquerque, 2014). Esse processo compreende a internalização das normas, valores, conhecimentos e habilidades inerentes à profissão, o que contribui para que o indivíduo desenvolva um sentimento de identidade profissional típico dos membros de sua área (Baccaro & Shinyashiki, 2011).

Hughes (1958) foi um dos teóricos pioneiros do interacionismo simbólico a trazer um modelo de socialização profissional. Ao estudar o campo profissional da medicina, o autor explica que esse processo envolve procedimentos internos e subjetivos pelos quais o profissional deve passar e perpassa por três mecanismos que funcionam como iniciação à cultura profissional e conversão do indivíduo a uma nova concepção de si e do mundo e a uma nova identidade: 1) passagem através do espelho; 2) instalação da dualidade; e 3) ajuste da concepção em si.

A passagem através do espelho é o primeiro momento da socialização profissional, em que o indivíduo é inserido na profissão e, possuindo a cultura leiga, se depara com a cultura profissional e então ambas interagem dentro do sujeito, provocando emoção e desconforto. Na instalação da dualidade, ocorre o confronto entre as pré-concepções que o indivíduo possuía da profissão *versus* a realidade encontrada no exercício das atividades, quando ele se depara com as dificuldades e a multiplicidade de tarefas da profissão. O ajuste da concepção em si é o momento em que o profissional, depois do confronto da cultura leiga com a realidade profissional e os conflitos causados pela transição, encontra um ajuste e começa a construir sua carreira, fazendo descobertas sobre si mesmo e sobre os caminhos que deseja trilhar profissionalmente.

Em se tratando da literatura empírica sobre socialização profissional, foram identificadas pesquisas realizadas tanto com estudantes quanto com profissionais de diversas áreas do conhecimento, porém as Ciências da Saúde são a área que mais possui publicações sobre o tema, acompanhando a tendência clássica da obra de Hughes (1958).

2.1.1 Estudos empíricos anteriores

Hytönen, Hakkarainen e Palonen (2011) investigaram a socialização da cultura profissional de novos diplomatas do Ministério dos Negócios Estrangeiros da Finlândia durante um período de formação de seis meses no local de trabalho. Utilizando abordagem qualitativa, os autores realizaram entrevistas com profissionais e identificaram existência de diferenças entre os níveis de práticas operacionais coletivas aprendidas e a natureza das atribuições desenvolvidas na prática diplomática.

O estudo de Kramer *et al.* (2013) buscou identificar se os programas de residência de enfermeiros refletem os objetivos, temas, componentes e estratégias da socialização profissional descritos na literatura e quais desses componentes são mais eficazes na prática de enfermeiros recém-formados. As autoras concluíram que a socialização profissional ocorre parcialmente nos programas de residência de enfermeiros e envolve: experiência preceituada, seminários e sessões de prática reflexiva, aquisição de habilidades, projetos de gerenciamento baseados em evidências e sessões clínicas de *coaching* e mentoria.

Durnescu (2014) procurou identificar as habilidades e características utilizadas na supervisão de sujeitos em liberdade condicional na Romênia e o papel da socialização profissional nesse processo. A partir da abordagem qualitativa, o autor descobriu que no processo de socialização profissional, os supervisores de liberdade condicional desenvolvem formas de “fazer o trabalho”, utilizando habilidades de relacionamento.

A partir de uma abordagem qualitativa, por meio de entrevistas com profissionais de educação física, Mazerolle, Eason, Clines e Pitney (2015) buscaram compreender o processo de socialização de treinadores esportivos durante sua experiência após a graduação. Os resultados da pesquisa apontam que a socialização profissional envolve processos formais e informais, em que a transição para a prática, por meio da aplicação e desenvolvimento das habilidades aprendidas na formação, é um aspecto crítico da profissão, revelando que a prática autônoma com orientação direta pode promover a maturidade profissional.

Jee, Schafheutle e Noyce (2016) investigaram o processo de socialização profissional de estagiários do curso de Farmácia em farmácias hospitalares e comunitárias durante seu treinamento, antes de obterem o registro de farmacêutico. A partir da realização de entrevistas semiestruturadas, os autores concluíram que as experiências de treinamento divergiram entre os estagiários de farmácias hospitalares e comunitárias, revelando experiências distintas na socialização profissional e a importância de os farmacêuticos terem responsabilidade.

Langrehr, Green e Lantz (2018) pesquisaram a socialização profissional na formação

de pós-graduação, analisando o grau em que o treinamento de alunos influencia o envolvimento e afiliação a uma entidade profissional e a incorporação dos valores desta. Os resultados revelaram que os programas de treinamento promoveram a conexão dos alunos com o campo profissional, fornecendo modelos de corpo docente, enfatizando a identidade profissional e incentivando o envolvimento com a referida entidade.

Pusztai e Csók (2020) buscaram analisar se o caráter tradicionalmente teórico da formação superior é capaz de acompanhar as mudanças dinâmicas na realidade do mercado de trabalho. A análise qualitativa mostrou que os profissionais cuja formação incluiu exercícios de campo e supervisão tiveram mais sucesso na socialização profissional, ao aumentar seu capital profissional e social, ajudando-os a se integrar ao mercado de trabalho.

Desses estudos apresentados, destaca-se a pesquisa de Kramer *et al.* (2013), pois as autoras estabelecem, com base na literatura especializada na área de enfermagem, um modelo teórico de socialização profissional, escolhido como base para este estudo e detalhado a seguir.

2.1.2 O modelo teórico de Kramer *et al.* (2013)

De acordo com Kramer *et al.* (2013), a socialização profissional consiste em um processo de três fases: separação da academia, transição para a prática profissional e integração em papéis e comunidades profissionais. A fase de separação (também denominada de fase acadêmica) constitui a formação do profissional, a partir do momento em que ele ingressa na Instituição de Ensino Superior (IES). Esta fase, que, segundo Kramer *et al.* (2013), possui o *saber* como elemento-chave, envolve a aprendizagem teórica formal das normas, valores, conhecimentos e habilidades da profissão.

Na fase de transição, que tem o *tornar-se* como foco principal, o aspirante profissional trabalha com um professor, guia, preceptor ou mestre em um papel apoiado e dependente em um ambiente de trabalho real e natural. Essa prática orientada leva ao domínio de habilidades e oportuniza exploração e desenvolvimento de experiências ou continuidade de serviço fora do ambiente de trabalho (Kramer *et al.* 2013). A fase de integração envolve o desenvolvimento de papéis profissionais e a inserção em comunidades profissionais, para que o indivíduo possa *afirmar* sua identidade profissional, conceito principal da fase de integração (Kramer *et al.*, 2013). O Figura 1 sintetiza as fases do processo de socialização profissional.

Fase/tema	Período	Características
Separação (saber)	Formação acadêmica	Aprendizagem teórica formal dos conhecimentos, habilidades, normas e valores da profissão.
Transição (tornar-se)	Estágio e situações reais de trabalho	Prática guiada. Aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores aprendidos na separação.
Integração (afirmar)	Atuação profissional	Prática independente. Afirmção da identidade pela incorporação em papéis profissionais principais e secundários e em comunidades profissionais.

Figura 1. Fases da socialização profissional

Fonte: Adaptado de Kramer *et al.* (2013).

Entende-se que a socialização profissional ocorre de forma distinta em cada profissão e leva em conta uma série de fatores que fazem parte da carreira dos indivíduos, como contexto da formação acadêmica, ambiente de trabalho e relacionamento interpessoal.

2.2 Secretariado executivo

A profissão de secretário tem origem em práticas históricas, mas sua inserção profissional nas organizações empresariais se deu no fim do século XIX e início do século XX, nos Estados Unidos, em virtude das mudanças trazidas pela Revolução Industrial, que tornou os processos de produção complexos e reconfigurou a estrutura organizacional (Dale & Urwick, 1971; Nonato, 2009). Nesse período, empresas passaram a contratar profissionais de apoio à presidência, que desempenhavam assessoria geral e pessoal direcionada às funções de planejamento, organização, direção e controle (Dale & Urwick, 1971).

Com a eclosão das duas grandes guerras mundiais, a figura feminina foi inserida no contexto do trabalho secretarial, que até então era desempenhado somente por homens (Nonato, 2009). Desde então, as mulheres predominantemente passaram a desempenhar a profissão. No contexto atual, embora se perceba o retorno dos homens ao secretariado, a presença feminina ainda é majoritária (Camargo, 2013).

O trabalho do secretário executivo torna-se cada vez mais estratégico, por dispor de competências gerenciais na sua atuação (Barros, Silva, Lima, & Brito, 2013), tendo a profissão vivenciado várias conquistas no Brasil, como sua regulamentação (Lei n. 7.377, 1985; Lei n. 9.261, 1996); seu enquadramento sindical (Portaria n. 3.103, 1987); a criação, em 1988, de uma entidade de representação, que é a Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSECC); e a constituição de um código de ética profissional (Código de ética, 1989).

A formação superior em Secretariado Executivo no Brasil iniciou na década de 1960, sendo o primeiro curso de graduação reconhecido em 1978 (Almeida, 2013). A graduação em Secretariado Executivo, consolidada por Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) estabelecidas legalmente (Resolução n. 3, 2005), envolve o aprendizado de conhecimentos e habilidades advindos de várias áreas, o que proporciona uma atuação profissional eficiente e interdisciplinar (Rodrigues & Dias, 2016).

A interdisciplinaridade é a característica principal da profissão secretarial, tendo em sua formação as contribuições de várias ciências, como Direito, Contabilidade, Economia, Letras, Sociologia, Filosofia, Psicologia e principalmente Administração (Nascimento, 2012; Sabino & Marchelli, 2009). O contexto histórico da profissão de secretário executivo sinaliza a evolução da área, emergindo, no âmbito atual, novas perspectivas que se intensificam no campo profissional e da formação acadêmica, as quais estão relacionadas à busca pela cientificidade (Martins, Leal, Souza, & Todorov, 2015).

Os papéis profissionais principais inerentes à profissão de secretário executivo estão relacionados aos pilares da profissão, que são a assessoria, a gestão, o empreendedorismo e a consultoria (Bortolotto & Willers, 2005; Resolução n. 3, 2005; Durante, 2012). Dentre eles, destaca-se a assessoria, uma vez que o trabalho empírico do profissional secretário é marcado pelo ato de assessorar, seja no âmbito operacional, tático, executivo, intelectual ou interdisciplinar, pois qualquer que seja a natureza da organização ou do grupo em que participe, o secretário executivo se destaca como assessor, interligando realidades, conhecimentos, pessoas, níveis hierárquicos ou inter-relacionais (Nonato, 2009).

No tocante às comunidades da profissão de secretário executivo, têm-se os sindicatos estaduais a exemplo do SINDSECE – Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado do Ceará, a Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSEC) e a Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC). Registra-se que ainda não existe um conselho profissional de secretariado executivo e isso, sob a ótica funcionalista, pode significar que a área não atingiu o status de profissão, mas somente de ocupação (Vieira & Zuin, 2015).

Utilizando como base o modelo teórico de Kramer *et al.* (2013), adaptado à realidade da profissão de secretário executivo, o enfoque do presente estudo está nas fases de transição e integração do processo de socialização profissional, de modo a verificar como ocorre a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes a essa profissão no contexto de trabalho, bem como analisar os papéis profissionais desempenhados e comunidades profissionais em que os secretários executivos são engajados.

Percurso metodológico

Esta pesquisa é de natureza qualitativa, que, segundo Gray (2012), objetiva obter um panorama profundo, intenso e holístico do contexto de estudo, buscando entender fenômenos (socialização profissional) dentro dos seus contextos específicos (profissão de secretário executivo). Também é classificada como descritiva, visto que se descreve o processo de socialização profissional do secretário executivo, suas principais características e relações com os demais construtos envolvidos (Sampieri, Collado, & Lúcio, 2013).

Os dados primários foram coletados em fevereiro de 2017 por meio de entrevista com roteiro semiestruturado, para maior aprofundamento do tema pesquisado (Gray, 2012). Além de informações pessoais e profissionais, o roteiro para a entrevista foi composto por 9 perguntas elaboradas pelos autores a partir das características das fases de transição e integração do processo de socialização (Kramer *et al.*, 2013), conforme Figura 2:

Fase	Perguntas
Transição	<ol style="list-style-type: none"> 1. Como você começou a aplicar os conhecimentos e habilidades do profissional aprendidos na formação acadêmica? E como desenvolve isso no seu trabalho atualmente? 2. Como você aplica(ou) as normas e valores da profissão de secretário executivo aprendidos na formação acadêmica? 3. Quais fatores você considera como facilitadores da sua inserção na prática profissional de secretário executivo? 4. Quais foram as barreiras, os desafios e as dificuldades enfrentados na sua inserção na prática profissional de secretário executivo? 5. Existe alguma contradição (dilemas) entre o que você aprendeu na formação acadêmica e o que faz na prática?
Integração	<ol style="list-style-type: none"> 6. Dos papéis principais da profissão de secretário executivo (assessor, gestor, empreendedor e consultor), quais você desempenha? Como isso ocorre? 7. Enquanto profissional, você realiza ou já realizou atividades de pesquisa ou ensino? De que forma? 8. Quais ações você realiza para promover/contribuir com o avanço da profissão de secretário executivo? 9. Como ocorre o seu engajamento em comunidades da profissão de secretário executivo (sindicato, federação, associações etc.)?

Figura 2. Roteiro de entrevista

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

Os sujeitos da pesquisa entrevistados são 15 secretários executivos que atuam em organizações públicas e privadas localizadas em Fortaleza e sua região metropolitana, e em um município do interior do estado do Ceará. Para a seleção desses indivíduos, utilizou-se a Revista Gestão e Secretariado (GeSec), São Paulo, SP, 12(1), jan./abr., 2021, p. 258-284.

amostragem por critério (Patton, 2002), estratégia de amostragem para pesquisas qualitativas, em que os casos (sujeitos) escolhidos devem atender a um ou mais critérios que estejam de acordo com o foco da pesquisa. Foi feito um levantamento dos egressos de 2006 a 2015 do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal do Ceará (UFC) junto à coordenação do curso, e por meio de contatos por redes sociais e correio eletrônico foi enviado um questionário de pré-seleção, contendo informações de perfil e empregabilidade.

Dessa forma, os critérios adotados para escolha dos sujeitos da pesquisa foram: i) ser graduado pela UFC; ii) responder ao questionário de pré-seleção; iii) trabalhar como secretário executivo no Ceará; iv) ter interesse em ser entrevistado. A quantidade de sujeitos entrevistados atendeu ao ponto de saturação em pesquisa qualitativa, que corresponde ao momento em que as observações deixam de ser necessárias por não haver nenhum novo elemento que permita ampliar o número de propriedades do objeto investigado (Thiry-Cherques, 2009). É necessário que o protocolo de pesquisas contemple um mínimo de 8 e um máximo de 15 observações. Para efeito de anonimato, os entrevistados são identificados por SE1 a SE15.

Utilizando o suporte do *software* ATLAS.ti 7, a análise dos dados foi efetuada por meio da técnica de análise de conteúdo, seguindo-se as a três etapas de Bardin (2006): 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. A pré-análise foi realizada ao serem lidos e organizados 15 arquivos de texto correspondentes às entrevistas transcritas. Na exploração do material, foi criada uma “unidade hermenêutica” no ATLAS.ti 7, sendo importados os 15 arquivos de texto com as transcrições das entrevistas. À medida que o material foi explorado, trechos das entrevistas eram codificados, criando-se “unidades de registro” (ou códigos) relacionados às categorias analíticas; ou seja, as fases de transição e integração da socialização profissional de Kramer *et al.* (2013).

Após a codificação, foram gerados os relatórios das citações de cada unidade de registro e duas *network views*, figuras que possibilitaram a visualização em rede dos códigos e o número de citações relacionadas a eles (que também corresponde ao número de sujeitos que citou a unidade de registro), o que facilitou a terceira fase da análise de conteúdo: tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Assim, a análise dos dados é realizada a partir da apresentação das *network views*, com algumas citações dos entrevistados, e se estabelecem reflexões e interpretações críticas, utilizando-se de proposições constantes na literatura consultada, para sustentação teórica dos resultados obtidos.

Análise e Discussão dos Resultados

Quanto ao perfil dos entrevistados, 80% são do gênero feminino e a idade varia entre 24 e 34 anos, sendo que a mais recorrente é 26 anos (4 entrevistados). No tocante ao estado civil e escolaridade, 80% dos entrevistados são solteiros e possuem pós-graduação em nível *lato* ou *stricto sensu* concluída ou em andamento. No que concerne às organizações em que os profissionais trabalham, 80% são de grande porte, como universidades, empresas multinacionais, indústria, organizações sem fins lucrativos e uma empresa de telecomunicações.

A maioria dos entrevistados se encontra nos níveis estratégico e tático da estrutura organizacional e a média de experiência profissional como secretário executivo é de 3 anos e 5 meses por entrevistado, sendo o menos experiente com 18 meses na profissão e o mais experiente com 7 anos. Quanto à remuneração, a média salarial é 3,7 salários mínimos, sendo a maior remuneração 8 salários mínimos e a menor, 2.

4.1 Socialização profissional de secretários executivos: transição

Para a compreensão dos aspectos da fase de transição da socialização profissional dos secretários executivos, verificou-se como ocorre a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão na prática de trabalho, bem como possíveis fatores facilitadores, barreiras, desafios, dificuldades, dilemas e contradições do trabalho. Os dados, coletados a partir das entrevistas relacionadas à fase de transição, consolidam oito unidades de registro, conforme ilustra a Figura 3. Cada unidade de registro é detalhada na sequência.

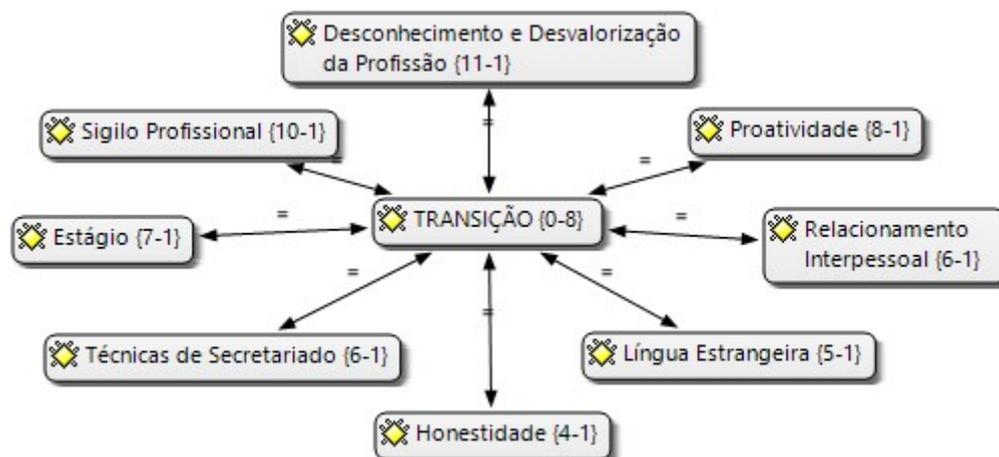


Figura 3. Transição

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Dentre os aspectos da vivência profissional dos secretários executivos entrevistados, ficou evidente o descontentamento em relação à falta de reconhecimento e valorização profissional, fato relacionado ao não cumprimento da lei de regulamentação da profissão, ao ocorrer o exercício profissional por indivíduos que não possuem formação em Secretariado Executivo, tornando-se uma das principais contradições vivenciadas pelos profissionais da área.

Há um pouco de choque com a realidade, porque hoje em dia são poucas as empresas que pedem que a pessoa que vai exercer o secretariado tenha registro, o que acaba sempre deixando o pessoal do curso insatisfeito, porque a empresa abre a vaga pra secretário, mas pedem ensino superior em outras áreas. [...] Então, não conhecem a profissão, mesmo tendo lá regulamentado que pra exercer a profissão tem que ser formado em Secretariado (SE5).

Conforme observado, o desconhecimento por parte das empresas sobre a profissão de secretário executivo se manifesta na contratação de profissionais não qualificados com a formação específica na área. Pode-se atribuir o exercício ilegal da profissão ao fato de não existir um órgão fiscalizador próprio, como um Conselho Profissional. A inexistência de Conselho Profissional é apontada por Vieira e Zuin (2015) como o motivo de o secretariado executivo não atingir o status de profissão.

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

No tocante à aplicação das normas e valores profissionais inerentes ao secretário executivo, o trato de informações sigilosas é algo constante na rotina do trabalho secretarial dos entrevistados e está relacionado a relatórios, movimentações financeiras, documentos e arquivos, dados pessoais e informações transmitidas verbalmente.

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

O sigilo profissional na prática do secretário executivo evidencia o que prevê seu Código de Ética, que orienta guardar absoluto sigilo sobre assuntos e documentos que lhe são confiados (Código de ética, 1989). A profissão secretarial carrega intrinsecamente sua relação com o que é sigiloso, visto que o termo “secretário” advém de “segredo”, “segredo” (Nonato, 2009).

No desenvolvimento das habilidades e aplicação dos conhecimentos inerentes à

profissão secretarial, os entrevistados revelam que ser proativo foi o que proporcionou reconhecimento e aquisição de experiência profissional.

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

Além disso, percebeu-se pelos discursos dos entrevistados que há um choque entre o que se aprende na formação acadêmica e a realidade laboral, a exemplo de SE13: “aprendi na prática mesmo, fazendo”. Esse resultado alinha-se aos achados de Hytönen *et al.* (2011) e de Jee *et al.* (2016). As duas pesquisas concluem que, na socialização profissional, existem diferenças entre os níveis de práticas operacionais aprendidas e a natureza das atribuições desenvolvidas na prática, o que é também preconizado por Baccaro e Shinyashiki (2011) como dificuldades de inserção profissional no processo de socialização.

Também acerca da aplicação prática dos conhecimentos e habilidades da profissão, os secretários executivos disseram sobre suas vivências no estágio, que, além de constituir componente obrigatório do curso de graduação em Secretariado Executivo (Resolução n. 3, 2005), é tido como o primeiro contato que o profissional tem com o ambiente de trabalho.

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

Como visto, o estágio constitui mecanismo imprescindível na transição de estudante a profissional, pela possibilidade de colocar em prática o que se aprendeu teoricamente, sendo, portanto, uma iniciação ao mundo do trabalho. Essa iniciação proporcionou desenvolvimento das competências secretariais e corrobora com Mazerolle *et al.* (2015), que revelam que a transição, por meio da aplicação e desenvolvimento das habilidades aprendidas na formação, além de propiciar a prática autônoma, pode promover a maturidade profissional.

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

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

peças você está sujeito (SE3).

Percebe-se que os impasses de relacionamento podem partir de limitações tanto do próprio indivíduo quanto das pessoas com as quais ele se relaciona, demandando do profissional de secretariado executivo o desenvolvimento da inteligência emocional, que vai sendo aprimorada com a experiência. Esse resultado se alinha aos achados de Durnescu (2014), que enfatiza a importância da utilização de habilidades de relacionamento para o aprimoramento do trabalho no processo de socialização profissional.

No tocante às técnicas secretariais, os entrevistados citam que, na aplicação prática dos conhecimentos e habilidades aprendidos na formação acadêmica, realizam atendimento ao público interno e externo, controle de agenda, redação de documentos oficiais e comerciais, organização de viagens, de eventos e de reuniões. Na experiência do entrevistado SE8, esta última corresponde àquilo que mais demanda o seu trabalho.

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

Pelo que detalha o entrevistado na sua experiência, pode-se afirmar que as técnicas de secretariado são aprimoradas por meio da prática contínua, o que se alinha ao pensamento de Wilensky (1964), que afirma que a técnica do profissional, baseada em sistemático conhecimento ou doutrina, é adquirida somente através de longo treinamento. Sendo assim, experiências anteriores contribuem para que o profissional alcance o domínio da técnica, que, de acordo com Carr-Saunders e Wilson (1933), é aquilo que garante a autoridade que o profissional exerce na sociedade.

O domínio de língua estrangeira possui relação direta com o profissional de secretariado executivo, principalmente em organizações empresariais privadas. Conforme se observa nos relatos dos secretários executivos, o idioma estrangeiro é utilizado no atendimento ao público interno e externo, na redação de documentos comerciais, nas relações e contatos estabelecidos com *stakeholders*, sendo o domínio do idioma estrangeiro fator crucial para a inserção profissional.

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

Além disso, a necessidade da língua estrangeira foi associada também à dificuldade,

que ocorre quando o profissional não domina outro idioma que não seja o nativo. Isso leva a crer que essa competência constitui diferencial competitivo para a atuação do profissional secretário executivo em um mercado globalizado, conforme apontado por Santos (2012) ao enfatizar a importância do domínio de línguas estrangeiras pelos profissionais de secretariado executivo para atuação no mercado de trabalho em tempos de globalização.

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

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

Dessa forma, dependendo do nível hierárquico em que se encontra na organização, o profissional de secretariado executivo pode estar ligado diretamente à presidência ou direção e isso gera situações em que se sugere “troca de favores” para o benefício próprio. Esse resultado evidencia a observância ao que consta no capítulo VI do Código de Ética do Profissional de Secretariado (Código de ética, 1989), também mencionado pela entrevistada SE4: é vedado aos profissionais utilizar da proximidade com o superior imediato para obter favores pessoais.

Os resultados encontrados na fase de transição do processo de socialização profissional dos secretários executivos entrevistados evidenciam o dinamismo das atividades desenvolvidas por esses indivíduos na gestão das organizações. Mesmo com as dificuldades intrínsecas à sua profissão, o secretário executivo consegue se destacar no mercado de trabalho, haja vista a consolidação evidente de sua prática nos mais diversos níveis corporativos.

4.2 Socialização profissional de secretários executivos: integração

No tocante à fase de integração da socialização profissional de secretários executivos, analisa-se os papéis profissionais principais e secundários desempenhados e o engajamento em comunidades profissionais. Conforme dados coletados nas entrevistas, a fase de integração da socialização profissional consolida quatro unidades de registro, conforme Figura 4.

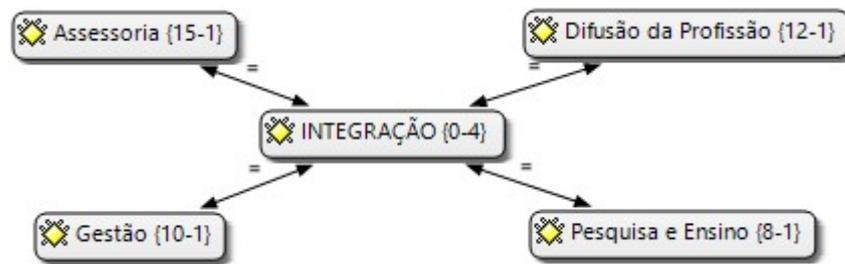


Figura 4. Integração

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

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

Eu assessoro 23 pessoas. São 19 consultores, dois supervisores, um gerente e o diretor. O meu trabalho é assim: todo material que eles precisam, viagens que eles precisam, ligação pra algum diretor, tudo isso eu que faço pra eles. Eu tenho um relatório de demandas e eu vou atendendo conforme eles vão me pedindo. Algo mais urgente, eu analiso, vejo se realmente é mais urgente, se pode esperar e aí eu ajudo eles nessa questão. Também tenho que dar suporte ao gerente, que é o gerente regional, então, hoje ele tá aqui, amanhã tá no Pará, tá em outro estado e de lá ele me pede pra fazer alguma demanda pra ele (SE11).

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

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

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

Eu falo do curso pras pessoas que são do meu convívio ou não. A minha promoção realmente é essa e também na academia, que eu tô fazendo uma especialização com gente de vários cursos, jornalismo,

outros... Então, sempre que eu posso falar da profissão, dos dilemas e também das qualidades da profissão, eu tô falando (SE13).

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

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

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

Conforme observado, o papel de gestor está relacionado à autonomia que o profissional exerce na execução de suas atribuições, sendo algo conquistado à medida que se adquire experiência na função. A prática da gestão na socialização profissional do secretário executivo ratifica resultados encontrados por Barros *et al.* (2013), que identificaram competências gerenciais na atuação secretarial relativas ao planejamento, organização, direção e controle.

Realizar atividades de pesquisa ou ensino constitui papel profissional secundário (Kramer *et al.*, 2013), desenvolvido pelos secretários executivos na fase de integração da sua socialização profissional ao ministrarem palestras e cursos e realizarem pesquisas científicas, gerando publicações, indicando que os profissionais permanecem ativos no que diz respeito ao desenvolvimento de atividades intelectuais.

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

Considera-se que essas ações engrandecem a profissão, contribuindo para seu avanço e complementando o desempenho de mais um papel profissional secundário: o avanço da profissão. O resultado dessa unidade de registro alinha-se aos achados de Kramer *et al.* (2013), que também verificam o envolvimento dos profissionais de enfermagem com pesquisa e ensino na fase de integração da socialização profissional.

Com base nos dados da pesquisa, ficou evidente a não integração dos secretários

executivos entrevistados em comunidades profissionais, pois ao serem questionados sobre isso, nenhum deles afirmou possuir qualquer vínculo formal com tais entidades.

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

Considerações Finais

Este estudo teve como objetivo analisar a socialização profissional de secretários executivos, por meio das fases de transição, que consiste na aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão na prática profissional; e integração, ao serem analisados os papéis profissionais desempenhados e as comunidades profissionais nas quais os secretários executivos são engajados. Acredita-se que esse objetivo foi alcançado.

No tocante à fase de transição, foram evidenciadas oito unidades de registro relacionadas à prática profissional dos secretários executivos entrevistados: desconhecimento e desvalorização da profissão, sigilo profissional, proatividade, estágio, relacionamento interpessoal, técnicas de secretariado, língua estrangeira e honestidade.

Esse resultado implica em considerar que o primeiro pressuposto estabelecido (na fase de transição do processo de socialização profissional de secretários executivos, a aplicação dos conhecimentos, habilidades, normas e valores inerentes à profissão ocorre por meio do suporte para tomada de decisões na execução de atividades técnicas, na resolução de conflitos e na gestão de informações sigilosas) foi parcialmente confirmado, pois, dos aspectos constantes no pressuposto, o mais recorrente foi o relativo à gestão de informações sigilosas.

Embora tenha sido possível observar que as atividades realizadas pelos entrevistados no âmbito da assessoria executiva apontam o suporte à tomada de decisão, esse aspecto só foi mencionado de forma direta por um secretário executivo. Também a unidade de registro relacionada à execução de atividades técnicas apareceu, mas não em um número significativo de entrevistados.

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

Em relação à fase de integração, consolidou-se quatro unidades de registro relacionadas aos papéis profissionais principais e secundários desempenhados pelos secretários executivos: assessoria, difusão da profissão, gestão e pesquisa, e ensino.

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

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

Como limitação desta pesquisa destaca-se a abordagem apenas de profissionais inseridos em organizações localizadas no estado do Ceará, podendo outros contextos geográficos trazerem aspectos da socialização profissional não presentes na carreira de profissionais que trabalham em organizações cearenses.

Propõe-se para pesquisas futuras abordar a socialização profissional de forma quantitativa, de modo a demonstrar, por exemplo, o impacto desse processo em outras variáveis do comportamento organizacional ou investigar como variáveis antecedentes relacionadas ao indivíduo podem influenciar na socialização profissional, para assim propor generalizações. Sugere-se também a realização de estudos que visem o aprofundamento das características da socialização profissional aqui encontradas, como as questões conflituosas, dilemas e contradições vivenciados, sendo possível ainda aprofundar-se em reflexões sobre a construção da identidade profissional do secretário executivo.

Referências

- Abbott, A. (1988). *The system of the professions: an essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago.
- Almeida, W. (2013). A importância da formação específica. In B. D'Elia, M. Amorim & M. Sita (Orgs.). *Excelência no secretariado: a importância da profissão nos processos decisórios* (pp. 91-97). São Paulo: Ser Mais.

- Angelin, P. E. (2010). Profissionalismo e profissão: teorias sociológicas e o processo de profissionalização no Brasil. *Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, 3(1).
- Baccaro, T. A., & Shinyashiki, G. T. (2011). Consistência da escolha vocacional e socialização profissional de estudantes de enfermagem. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 73-82.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo* (3a ed.). Lisboa: Edições 70.
- Barros, C. M. P., Silva, J. S., Lima, G. A., & Brito, D. G. S. (2013). As competências gerenciais desenvolvidas pelos secretários executivos. *Revista de Gestão e Secretariado*, 4(2), 25-47.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2004). *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento* (24a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Bíscoli, F. R. V., & Durante, D. G. (2015, outubro). Secretariado executivo: indícios de uma prática no contexto social brasileiro. *Anais do Encontro Nacional Acadêmico de Secretariado Executivo*, Londrina, PR, Brasil, 4.
- Borges, L. O., & Albuquerque, F. J. B. (2014). Socialização Organizacional. In J. C. Zanelli, J. C., J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a ed., pp. 351-384). Porto Alegre: Artmed.
- Bortolotto, M. F. P., & Willers, E. M. (2005). Profissional de Secretariado Executivo: explanação das principais características que compõem o perfil. *Expectativa*, 4(4), 45-56.
- Bucher, R., & Strauss, A. (1961). Professions in process. *American Journal of Sociology*, 66(4), 325-334.
- Camargo, F. A. (2013). O homem e o secretariado. In B. D'Elia, M. Amorim & M. Sita. (Orgs.). *Excelência no secretariado: a importância da profissão nos processos decisórios* (pp. 61-67). São Paulo: Ser Mais.
- Carr-Saunders, A. P., & Wilson, P. A. (1933). *The Professions*. Oxford: Oxford University Press.
- Clark, S. M., & Corcoran, M. (1986). Perspectives on the professional socialization of women faculty: a case of accumulative disadvantage? *The Journal of Higher Education*, 57(1), 20-43.
- Código de ética do profissional de Secretariado, de 7 de julho de 1989* (1989). Brasília, DF. Recuperado em 14 dezembro 2017 de <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/3589665/pg-118-secao-1-diario-oficial-da-uniao-dou-de-07-07-1989>
- Dale, E., & Urwick, L. F. (1971). *Organização e assessoria*. São Paulo: Atlas.

- Diniz, M. (2001). *Os donos do saber: profissões e monopólios profissionais*. Rio de Janeiro: Revan.
- Dubar, C. (2005). *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes.
- Dubar, C. (2012). A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de Pesquisa*, 42(146), 351-367.
- Durante, D. G. (2012). *Tópicos especiais em técnicas de secretariado*. Curitiba: IESDE.
- Durnescu, I. (2014). Probation skills between education and professional socialization. *European Journal of Criminology*, 11(4), 429-444.
- Federação Nacional das Secretárias e Secretários. (2017). *Luta para criação do conselho*. Recuperado em 24 maio de 2017 de http://www.fenassec.com.br/b_osecretariado_luta_criacao_conselho.html
- Goode, W. J. (1957). Community within a community: the professions. *American Sociological Review*, 22(2), 194-200.
- Gonçalves, C. M. (2007). Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento. *Sociologia*, 17, 177-223.
- Gray, D. E. (2012). *Pesquisa no mundo real* (2a ed.). Porto Alegre: Penso.
- Hughes, E. (1958). *Men and their work*. New York: Free Press of Glencoe.
- Hytönen, K., Hakkarainen, K., & Palonen, T. (2011). Young diplomats' socialization to the networked professional cultures of their workplace communities. *Vocations and Learning*, 4(3), 253-273.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2013). *Radar: tecnologia, produção e comércio exterior 2009-2012*. Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura: Brasília, n. 1.
- Jee, S. D., Schafheutle, E. I., & Noyce, P. R. Exploring the process of professional socialisation and development during pharmacy pre-registration training in England. *International Journal of Pharmacy Practice*, 24, 283-293.
- Kramer, M., Maguire, P., Halfer, D., Brewer, B., & Schmalenberg, C. (2013). Impact of residency programs on professional socialization of newly licensed registered nurses. *Western journal of nursing research*, 35(4), 459-496.
- Langrehr, K. J., Green, C. E., & Lantz, M. (2017). The implications of doctoral students' professional socialization experiences in graduate training. *The Counseling Psychologist*, 45(8), 1162-1183.

- Larson, M. S. (1997) *The rise of professionalism: a sociological analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Lei n. 7.377, de 30 de setembro de 1985 (1985). Dispõe sobre o exercício da profissão de secretário, e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado em 1 dezembro 2017 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17377.htm
- Lei n. 9.261, de 10 de janeiro de 1996 (1996). Altera a redação dos incisos I e II do art. 2º, o caput do art. 3º, o inciso VI do art. 4º e o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985. Brasília, DF. Recuperado em 1 dezembro 2017 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9261.htm#art1
- Martins, C. B., Leal, F. G., Souza, E. C. P., & Todorov, M. C. A. (2015). A busca da cientificidade do secretariado no contexto brasileiro: aspectos históricos e contemporâneos. *Revista Gestão em Análise*, 6(1/2), 270-286.
- Mazerolle, S. M., Eason, C. M., Clines, S., & Pitney, W. A. (2015). The professional socialization of the graduate assistant athletic trainer. *Journal of athletic training*, 50(5), 532-541.
- Meneghetti, G. (2009). *Profissões e identidades profissionais: um estudo sobre teorias e conceitos nas ciências sociais e no serviço social*. (2009). Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.
- Nascimento, E. (2012). Pesquisa aplicada e interdisciplinaridade: da Linguística ao Secretariado. In D. G. Durante (Org.). *Pesquisa em Secretariado: cenários, perspectivas e desafios* (pp. 98-118). Passo Fundo: UPF Editora.
- Nonato, R., Jr. (2009). *Epistemologia e teoria do conhecimento em secretariado executivo: a fundação das ciências da assessoria*. Fortaleza: Expressão Gráfica.
- Parsons, T. (1939). The professions and social structure. *Social forces*, 17(4), 457-467.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research*. Nova Jersey: John Wiley & Sons.
- Pereira, E. A. J., & Cunha, M. V. (2007). Reflexões sobre as profissões. *Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciências da Informação*, 12(24), 44-58.
- Pontes, E. S. (2017, outubro). Socialização profissional: análise da produção científica nacional e internacional. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 41.
- Pontes, E. S., Santos, S. M., Cabral, A. C. A., Martins, C. B., Lima, T, C, B., & Durante, D. G. (2018). *Revista Gestão.Org*, 16(1), 87-100.
- Portaria n. 3.103, de 29 de abril de 1987 (1987). Secretárias - Enquadramento Sindical. Brasília, DF. Recuperado em 14 dezembro 2017 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/porta1987/p3103.htm
- Revista Gestão e Secretariado (GeSec), São Paulo, SP, 12(1), jan./abr., 2021, p. 258-284.

<http://www.sinsesp.com.br/pt/secretariasos/70/86-portaria-de-enquadramento-sindical-como-categoria-diferenciada>

- Pusztai, G., & Csók, C. (2020). Ambivalence of Professional Socialization in Social and Educational Professions. *Social Sciences*, 9(8), 147.
- Resolução n. 3, de 23 de junho de 2005* (2005). Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado em 14 dezembro 2017 de http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces003_05.pdf
- Rodrigues, E. F. S., & Dias, A. I. (2016). Formação em Secretariado Executivo: relação entre conhecimento acadêmico e atuação profissional. In C. M. P. Barros, J. S. Silva & A. M. I. Dias (Orgs.). *Secretariado Executivo e Educação: temas que se articulam pela formação, docência na Educação Superior e pesquisa científica* (pp. 21-47). Fortaleza: Edições UFC.
- Sabino, R. F., & Marchelli, P. S. (2009). O debate teórico-metodológico no campo do secretariado: pluralismo e singularidades. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(4), 607-62.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2013). *Metodologia de pesquisa* (5a ed.). São Paulo: McGraw-Hill.
- Santos, M. E., & Moretto, C. F. (2011). O mercado de trabalho do secretário executivo no contexto na dinâmica produtiva e do emprego recentes no Brasil. *Secretariado Executivo em Revist@*, 7, 21-35.
- Santos, M. P. (2012). Importância do domínio de línguas estrangeiras pelos profissionais de secretariado executivo para atuação no mercado de trabalho em tempos de globalização: uma abordagem crítico-reflexiva. *Revista de Gestão e Secretariado*, 3(1), 94-108.
- Thiry-Cherques, H. R. (2009). Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. *Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia*, 3(2), 20-27.
- Vieira, J. O., & Zuin, D. C. (2015). Secretariado executivo no Brasil: profissão ou ocupação? *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(3), 21-45.
- Wilensky, H. L. (1964). The Professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158.

Submetido em: 02.07.2020

Aceito em: 22.10.2020