

A influência das atividades extracurriculares na empregabilidade do egresso do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade Federal de Viçosa

The influence of extracurricular activities on employability of the graduates of the Executive Trilingual Secretariat course of Universidade Federal de Viçosa

Gabriela Carneiro Marques¹ , Reinaldo Antônio Bastos Filho² , Alessandro Carlos Silva Junior³ ,
Adriana Pereira Costa⁴ 

¹Universidade Federal de Viçosa (UFV), Brasil, Bacharela em Secretariado Executivo Trilíngue (UFV), e-mail: gabrielacarneiomarques@gmail.com

²Universidade Federal de Viçosa (UFV), Brasil, Doutor em Economia Doméstica (UFV), Professor do Departamento de Ciências Gerenciais (UEMG), e-mail: reinaldinhogestorufv@hotmail.com

³Universidade Federal de Viçosa (UFV), Brasil, Mestrando em Administração (UFV), e-mail: alessandro.ufvadm@gmail.com

⁴Universidade Federal de Viçosa (UFV), Brasil, Bacharela em Secretariado Executivo Trilíngue (UFV), e-mail: adrianacostaufv@gmail.com

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre a participação em atividades extracurriculares e a empregabilidade dos egressos do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Por meio de cálculo amostral e um questionário semiestruturado aplicado aos egressos do curso, que se graduaram a partir do ano de 2006, foi possível verificar as atividades extracurriculares realizadas por eles durante a graduação e quais contribuíram para suas formações profissionais. Portanto, analisaram-se, as principais habilidades desenvolvidas como decorrentes da participação em tais atividades. Ademais, foram identificadas as competências consideradas pelos participantes como essenciais para a inserção no mercado de trabalho. A partir da análise dos dados, foi possível constatar que as vivências nas atividades extracurriculares influenciaram positivamente na empregabilidade desses egressos, uma vez que puderam desenvolver habilidades consideradas como necessárias ao perfil profissional procurado pelos empregadores.

Palavras-chave: Atividades extracurriculares. Empregabilidade. Secretariado Executivo.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the relationship between the participation in extracurricular activities and the employability of the graduates of the Trilingual Executive Secretariat course of Universidade Federal de Viçosa (UFV). Through a semistructured questionnaire, that was administered to the interviewed, that graduated after the year of 2006, it was possible to verify the extracurricular activities that they participated in while they were students, and which of those activities contributed to their vocational training. The main abilities developed resulting from the participation in such activities were also evaluated. Furthermore, the skills considered essential for them to enter the job market were identified. From the analysis of the data, it was possible to confirm that the involvement in extracurricular activities positively influenced their employability, once they were able to develop abilities required by the employers nowadays.

Keywords: Extracurricular Activities. Employability. Executive Secretariat.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que as instituições de ensino superior têm como finalidade principal fornecer ao aluno oportunidades de formações técnicas e científicas em diferentes áreas. No entanto, nas últimas décadas, o caráter técnico do tradicional currículo obrigatório das graduações tem dado lugar a uma vivência universitária mais abrangente e autônoma, onde os estudantes podem se desenvolver, também, pessoal e socialmente, dentro e fora da sala de aula. Nesse contexto, encontram-se as atividades extracurriculares que, de acordo com Fior e Mercuri (2009), são conjuntos de experiências que ultrapassam os limites das exigências obrigatórias de um curso superior, mas que devem ser promovidas e incentivadas pelas escolas de terceiro grau.

Segundo Lamas, Ambiel e Silva (2014), as habilidades desenvolvidas com tais atividades, de características não-obrigatórias, podem contribuir para a conquista profissional tanto quanto o conhecimento adquirido nas disciplinas específicas da área de um curso de graduação. Quando o recém-graduado se insere no mercado de trabalho, além dos conhecimentos técnicos, ele deve demonstrar possuir autonomia, responsabilidade e habilidades que foram desenvolvidas durante sua vivência acadêmica. Tais competências podem ser determinantes para sua empregabilidade.

Campos (2011) define empregabilidade como a forma de preparação do indivíduo para conseguir um trabalho e de se mostrar competente para se manter nele. De acordo com Rodrigues *et al.* (2016), habilidades e atributos pessoais como flexibilidade, criatividade, autoconfiança e avaliação crítica potencializam a empregabilidade. Qualificações como estas são desenvolvidas ainda durante o ensino superior quando são realizadas atividades além das disciplinas da grade curricular de formação, ressaltando-se a importância das experiências extracurriculares.

O curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade Federal de Viçosa (UFV), além de oferecer aos graduados uma grade diversificada de disciplinas para que possam desenvolver atribuições necessárias para o exercício da profissão, oferece a possibilidade de participação em atividades extracurriculares, como fazer parte da equipe da empresa júnior do curso, ser membro do centro acadêmico, organizar eventos, participar de intercâmbios, entre outras.

A partir dessa contextualização, propõe-se como problematização deste estudo o seguinte questionamento: a participação em atividades extracurriculares durante a graduação em Secretariado Executivo Trilíngue na Universidade Federal de Viçosa influencia na empregabilidade dos egressos do curso?

Nesse sentido, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar a relação entre a participação em atividades extracurriculares e a empregabilidade dos egressos do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade Federal de Viçosa, de acordo com a percepção dos mesmos. Para o alcance do objetivo central, foram definidos os seguintes objetivos específicos: a) identificar as atividades extracurriculares desenvolvidas pelos egressos ao longo da graduação e constatar quais delas foram consideradas pelos mesmos como contribuintes para suas formações profissionais; b) conhecer as principais habilidades desenvolvidas pelos egressos como decorrentes da participação nas tais atividades; c) analisar a contribuição das habilidades potencializadas nas experiências extracurriculares para a empregabilidade dos graduados no curso.

O estudo justifica-se pela importância da compreensão do tema para o desenvolvimento dos atuais e futuros alunos do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da UFV, que poderão analisar, com base nas experiências e nas considerações dos egressos, quais atividades extracurriculares possibilitarão melhores condições para a inserção no mercado de trabalho e para o alcance dos seus objetivos profissionais. Além disso, a pesquisa se torna relevante pela sua originalidade, uma vez que não há estudos que analisem a relação das atividades extracurriculares universitárias e a empregabilidade dos profissionais de Secretariado Executivo, podendo contribuir para o estado da arte na temática e continuidade da agenda de pesquisa da área de Educação.

Diante do exposto, o estudo foi organizado em seções, a fim de delimitar o conteúdo apresentado. Primeiramente, apresenta-se esta introdução, seguido pelo referencial teórico, posteriormente dividido em subseções que articulam sobre o ensino superior, as atividades extracurriculares, a empregabilidade, a profissão de Secretariado Executivo e o curso da UFV. Em seguida, foram apontados os procedimentos metodológicos utilizados para a construção do artigo. Logo após, foram apresentados os resultados obtidos por meio da aplicação do questionário. Finalmente, o trabalho pontua as considerações finais, bem como sugestões para

pesquisas futuras e finaliza com as referências bibliográficas utilizadas na construção do mesmo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O ENSINO SUPERIOR E AS ATIVIDADES EXTRACURRICULARES

De acordo com Fior e Mercuri (2009), o Ensino Superior brasileiro ainda é jovem se comparado a outros países da América Latina. Tal fato se justifica, principalmente, pela primeira universidade do país ter sido fundada apenas no início do século XX. No entanto, apesar de recente, a expansão universitária aconteceu rapidamente e, atualmente, o Brasil conta com mais de 2.000 Instituições de Educação Superior (IES), segundo dados do Censo de Educação Superior realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2016).

Com a acelerada expansão da educação superior, houve também grandes transformações no que se refere à formação universitária. Conforme Ferreira, Almeida e Soares (2001), as finalidades do ensino superior não mais se resumem a uma perspectiva específica de conteúdos e conhecimentos para uma formação profissional, mas envolvem um conjunto abrangente de ações educativas que proporcionam liberdade de escolha dos alunos em relação às atividades que forem desenvolver.

Segundo Fior e Mercuri (2009), quando a instituição de ensino restringe a formação do discente a apenas conhecimentos limitados à sua área, ela o destina a enfrentar graves problemas de permanência no mercado de trabalho e no exercício de sua cidadania. Desta forma, faz-se necessária a flexibilização curricular que, de acordo com as autoras, pode ser definida como uma forma de diferenciação do currículo do estudante, que vai além das restrições às grades de disciplinas previamente determinadas. Essa flexibilização consiste, principalmente, em atividades extracurriculares, também denominadas complementares ou não obrigatórias.

No entanto, ainda segundo Fior e Mercuri (2009), a flexibilização curricular não exclui a importância das atividades obrigatórias. Frequentar as aulas, realizar trabalhos, provas, exames e seminários são indispensáveis para a formação do aluno. Além disso, as aulas

possibilitam experiências como leituras de materiais, discussões, debates e elaboração de textos, que refletem na produção do conhecimento.

As atividades extracurriculares, apesar de não se constituírem em exigências formais dos cursos, são de responsabilidade das instituições. Essas atividades, segundo Fior e Mercuri (2009), consistem em experiências vivenciadas pelo estudante dentro ou fora da sala de aula ou no espaço físico da instituição. Tais experiências se caracterizam pela maior autonomia do estudante na hora de escolher com o que se envolverá. Dentre essas atividades encontram-se a monitoria, o estágio não obrigatório, a iniciação científica, os órgãos de representação estudantil, as empresas juniores, os congressos e eventos científicos, entre outros (OLIVEIRA; SANTOS; DIAS, 2016).

De acordo com Fleming (2015), as mudanças percebidas perante o envolvimento dos estudantes em atividades extracurriculares são diversas, como: maior satisfação com o curso, aprimoramento das habilidades de liderança e comunicação, facilidade nos relacionamentos interpessoais e desenvolvimento de valores altruísticos. Estas contribuições favorecem o desenvolvimento do estudante como um todo. Ademais, segundo Oliveira, Santos e Dias (2016), a participação nestas atividades ainda pode proporcionar autonomia, proatividade, criatividade, responsabilidade, capacidade de resolver problemas, aquisição de diferentes conhecimentos, exploração das áreas de atuação na profissão e, em alguns casos, ser uma fonte de renda para o estudante.

As atividades extracurriculares também se mostram importantes para a inserção dos jovens no mercado de trabalho. De acordo com o estudo de Lau *et al.* (2014), as habilidades desenvolvidas a partir da atuação em tais atividades consistem nas mesmas competências exigidas pelos empregadores. Em suma, as experiências extracurriculares são fundamentais para a empregabilidade dos futuros profissionais.

2.2 EMPREGABILIDADE

O mercado de trabalho vem passando por diversas mudanças ao longo dos anos, principalmente em decorrência do processo de globalização da economia. Um exemplo disto é a tentativa de permanecer-se em um emprego. Se antes o profissional passava anos em uma mesma organização, sem precisar atualizar seus conhecimentos, agora ele deve desenvolver suas habilidades continuamente para ter uma chance de se manter no trabalho. Neste contexto,

a questão da empregabilidade passou a ganhar destaque (STACHIU; TAGLIAMENTO; POLLI, 2018).

O termo “empregabilidade” surgiu em meados da década de 1990 com o autor Minarelli (1995), que o definiu como a condição do trabalhador de conseguir e de se manter em um emprego por meio de seus conhecimentos e habilidades que estiverem sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho. Segundo este mesmo autor, o mercado de trabalho valoriza aqueles que conseguem solucionar problemas específicos através de competências técnicas, gerenciais, intelectuais, humanas e sociais. Deste modo, há a necessidade da atualização periódica de conhecimentos para a expansão de competências por parte dos profissionais.

Segundo Silva e Nascimento (2014), os empregadores têm exigido dos profissionais, além das habilidades técnicas e científicas, características e atitudes que os permitam exercer diferentes funções em contextos diversificados e se adaptar ao ambiente de trabalho. Conforme Rodrigues *et al.* (2016), para ter melhores colocações no mercado de trabalho e, conseqüentemente, uma maior empregabilidade, os indivíduos devem mostrar possuir criatividade, liderança, flexibilidade, comprometimento, proatividade, inteligência emocional e inovação. Tais competências agregam valor não apenas ao profissional, mas também à organização em que estiver inserido.

Diante destas informações, a educação superior surge como uma peça essencial para a formação profissional do indivíduo, pois permite o desenvolvimento de competências técnicas específicas e de habilidades gerais. Para Zulauf (2006), a educação geral e a educação profissional devem ampliar as possibilidades de experiências para os alunos durante o curso superior, formando indivíduos com maturidade pessoal e identidades profissionais que atendam às exigências do mercado de trabalho atual. De acordo com Silva e Nascimento (2014), as vivências universitárias favorecem a transição dos jovens para o mundo profissional.

Neste contexto, o governo vem se preocupando cada vez mais com as necessidades da economia em transformação. No caso das universidades, esta preocupação tem resultado em reformas curriculares de cursos de graduação. O tradicional currículo com enfoque em disciplinas específicas está dando lugar à uma educação que permite o desenvolvimento de habilidades exigidas pelo mercado de trabalho, como afirma Zulauf (2006). Ainda segundo a

autora, nesse cenário universitário, a empregabilidade se define como o desenvolvimento da capacidade crítica no processo de aprendizagem continuada do discente.

Na literatura, estudos recentes têm procurado relacionar a empregabilidade com a formação acadêmica no ensino superior e as competências desenvolvidas pelas IES, com destaque para Bennett (2018), Camelo e Marcião (2019), Fragoso, Valadas e Paulos (2019), Machado-Taylor e Belim (2019), Monteiro e Almeida (2020) e Monteiro, Ferreira e Almeida (2020).

No estudo de revisão desenvolvido por Bennett (2018) com o aumento no número de estudantes no ensino superior na Austrália, se identificou uma competição acirrada na busca pelo primeiro emprego e a empregabilidade. Para o autor, a empregabilidade não estaria ligada apenas a habilidades disciplinares, conhecimentos e práticas, demonstrando que experiências como estágios formais simulados e a aprendizagem virtual são importantes para o desenvolvimento da empregabilidade. Dessa forma, é possível compreender que atividades extracurriculares exercem importante influência na empregabilidade dos estudantes australianos.

Camelo e Marcião (2019) procuraram analisar a empregabilidade dos graduados e compreender quais são as exigências do mercado de trabalho para a empregabilidade dos graduados no nível superior brasileiro. Para tal, os autores abordam que a competição por um emprego tem sido cada vez mais constante, tendo em vista uma maior abertura do ensino superior, demandando que sejam desenvolvidas competências para além das competências técnicas do curso.

Aliado a isso, Fragoso, Valadas e Paulos (2019) procuraram refletir sobre a empregabilidade e o papel das IES, em virtude de uma desvalorização do ensino superior no processo de empregabilidade em Portugal, no qual não eram desenvolvidas as competências necessárias e exigidas pelos empregadores. Diante disso, os autores identificaram, a partir da percepção dos empregadores, dos estudantes e egressos, e da comunidade acadêmica, que os indivíduos devem desenvolver competências para além das competências técnicas e que estas competências devem ser trabalhadas no âmbito das IES.

Machado-Taylor e Rolim (2019) corroborando com as descobertas de Fragoso, Valadas e Paulos (2019), identificaram um suposto descompasso entre a formação adquirida nas IES e as habilidades demandas pelo mercado de trabalho em Portugal. Os autores identificaram, a

partir de uma revisão da literatura, que as *soft skills*, competências relacionadas às qualidades pessoais de comunicação interpessoal, até então desenvolvidas fora do sistema escolar (MACHADO-TAYLOR; ROLIM, 2019) estão sendo cada vez mais demandadas pelos empregadores, cabendo às instituições de ensino atuar no desenvolvimento dessas competências.

Ainda sobre o ensino superior português, Monteiro e Almeida (2020) procuraram analisar as universidades como promotoras da empregabilidade e identificaram que os graduados empregáveis serão aqueles capazes de integrar os conhecimentos advindos da formação técnica, por meio das disciplinas, com as competências de carreira, que são adquiridas através de atividades práticas relacionadas à profissão. Em consonância, Monteiro, Ferreira e Almeida (2020) identificaram que para se manterem empregáveis os indivíduos devem ser agentes ativos na formação de suas carreiras, a partir do seu esforço, autoconhecimento e confiança, adaptando às exigências do mercado de trabalho. Dessa forma, os autores identificaram que as competências técnicas estão relacionadas com a empregabilidade percebida e que os recursos de adaptabilidade de carreira exercem importante papel em relação à empregabilidade.

Diante do exposto, por ser uma das profissões que mais cresce no setor organizacional, o profissional de Secretariado Executivo também deve permanecer atento às exigências do mercado de trabalho para se tornar empregável, buscando, continuamente, novas informações e conhecimentos (CIELO; SCHMIDT; KUHN, 2010).

2.3 O SECRETARIADO EXECUTIVO E O CURSO DA UFV

2.3.1 A Profissão de Secretariado Executivo

O Secretariado Executivo surgiu na Dinastia Macedônica com os Escribas e, desde então, vem passando por uma série de adaptações, avanços e aprimoramentos (SABINO; ROCHA, 2004). A partir do século XX, no Brasil, o Secretariado se transformou devido ao surgimento da Lei nº 7.377 de 30 de setembro de 1985 que regulamentou a profissão. Atualmente, é uma das dez carreiras de nível superior com maior expansão de vagas no Brasil, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2013).

De acordo com Brun, Cechet e Neumann (2012), no século XX, os profissionais de Secretariado atuavam como auxiliares dos executivos, exercendo, apenas, funções técnicas e mecânicas, como atendimento telefônico, anotação de recados, práticas de datilografia e manuseio de arquivos.

A partir dos anos 1990, o Secretariado Executivo passou por grandes mudanças no que se refere ao perfil profissional procurado pelo mercado, uma vez que as organizações buscavam um perfil mais empreendedor, multifuncional e flexível. Deste modo, o profissional de Secretariado Executivo teve que se ajustar às exigências das corporações, por meio de capacitação e estudos constantes. Conforme Brun, Cechet e Neumann (2012) evidenciaram:

A profissão de secretariado é um dos ofícios que mais sofreram transformações ao longo do tempo. Tais mudanças foram necessárias para acompanhar a evolução do conhecimento, da ciência e das relações humanas, a internacionalização do comércio, a reconfiguração das estruturas organizacionais, o avanço da tecnologia, da globalização e da era da informação, permitindo, assim, a sobrevivência do profissional no mercado de trabalho. (BRUN; CECHET; NEUMANN, 2012, p.39).

A incorporação de novas competências e habilidades permitiu a esse profissional ocupar mais espaço junto aos dirigentes. Segundo Azevedo e Costa (2006), o secretário executivo se tornou um profissional capaz de intervir, propor soluções para os problemas que surgem no ambiente de trabalho, analisar dados e informações e trabalhar em equipe.

Além disso, o profissional de Secretariado Executivo da atualidade é conhecido por sua agilidade, maleabilidade e proatividade. Com suas diversas características, ele representa o elo entre consumidores, funcionários e sócios, sendo o principal apoiador do gestor e o responsável pelo zelo de sua própria imagem e da empresa em que trabalha. O secretário executivo é, segundo Rodrigues (2004), um agente transformador de insumos, de resultados e de qualidade.

As principais funções do profissional de Secretariado Executivo, perante a Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985, complementada pela Lei nº 9.261, de 11 de janeiro de 1996, são: planejamento, organização e direção de serviços de secretaria; assistência e assessoramento direto a executivos; coleta de informações para a consecução de objetivos e metas de empresas; redação de textos profissionais especializados, inclusive em idioma estrangeiro; interpretação e sintetização de textos e documentos; versão e tradução em idioma estrangeiro para atender às necessidades de comunicação da empresa; registro e distribuição de expediente e outras tarefas

correlatas; orientação da avaliação e seleção da correspondência para fins de encaminhamento à chefia; conhecimentos protocolares.

Além destas diversas competências técnicas, o profissional ainda deve possuir competências sociais, como responsabilidade, liderança, ética e estar constantemente se aperfeiçoando e atualizando seus conhecimentos, a fim de aumentar sua empregabilidade (BRUN; CECHET; NEUMANN, 2012). Ademais, Rodrigues *et al.* (2016) verificaram em seu estudo que o mercado de trabalho atual exige do secretário executivo características como inovação, criatividade, capacidade de ajustar-se a mudanças e lidar com diferentes situações e, principalmente, flexibilidade e proatividade.

2.3.2 O Curso de Secretariado Executivo Trilíngue na UFV

O curso de Secretariado Executivo Trilíngue da UFV foi criado em 1991 como uma habilitação do curso de Letras, com o subtítulo de Secretariado Executivo Português-Inglês ou Português-Francês. Em 1997, o curso deixa de ser uma habilitação e passa a ser reconhecido, com o título de Secretariado Executivo. Mas apenas em 2003 o curso foi devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC). Desde então, diversas mudanças ocorreram para o alcance da melhoria na formação do profissional (UFV, 2018).

Atualmente, de acordo com Sereno (2016), o curso da UFV possibilita ao graduado o exercício pleno da profissão, conforme consta nas leis nº 7.377/85 e nº 9.261/96, permitindo que exerça atribuições como assessorar executivos, executar o fluxo de informações e conhecimentos estratégicos nas organizações, organizar trabalhos de secretaria executiva, gerenciar o fluxo de informações e conhecimentos estratégicos na organização, entre outras.

Dentre as matérias obrigatórias da matriz curricular do curso, encontram-se as de línguas estrangeiras, metodologia de pesquisa, estágio obrigatório, administração, direito, sociologia, psicologia, contabilidade e economia, além das disciplinas relacionadas às técnicas secretariais, como gestão estratégica e secretarial, técnicas e tecnologia da comunicação oral, leitura e produção de textos empresariais, arquivística, redação oficial e empresarial, assessoria executiva e parlamentar, entre outras. Ademais, o curso ainda oferece diversas disciplinas optativas e a oportunidade de participação em atividades extracurriculares, como: estágios não obrigatórios; projetos de pesquisa; monitorias de línguas estrangeiras; intercâmbios; centro acadêmico; e atuação na empresa júnior, denominada Sec Jr. Consultoria (UFV, 2018).

Por possuir currículo diversificado, o curso forma profissionais capazes de exercer um papel que leva inovações para as organizações públicas e privadas, desempenhando funções de assessores, gestores e consultores em secretaria executiva, agindo com eficiência em um mercado concorrido e em constantes transformações (UFV, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a presente pesquisa, foi realizado um estudo de caso que, de acordo com Yin (2005), é um método de investigação que se propõe a verificar empiricamente um fenômeno atual dentro de seu contexto na vida real. Segundo Rodrigo (2008, p. 3), o estudo de caso “é uma investigação que se assume como particularista, debruçando-se sobre uma situação específica, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico”.

Além disso, nesse estudo, mesmo que se utiliza de tabelas e estatística descritiva simples, por meio de exposição de dados em porcentagem, a pesquisa se caracteriza como de abordagem qualitativa que, segundo Lakatos e Marconi (2006), envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada. Ao mesmo tempo, procura compreender e analisar os aspectos do comportamento humano e fornecer uma interpretação mais detalhada sobre as investigações por meio dos participantes da situação em estudo.

Ademais, trata-se de um estudo de natureza descritiva, uma vez que busca descrever as características do tema e estabelecer relações entre variáveis, através do uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como questionários (GIL, 2010).

Em termos de coleta de dados, a pesquisa se deu a partir de um questionário semiestruturado composto por questões abertas e fechadas, aplicado aos egressos do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da UFV, formados a partir de 2006. Todos os questionários tinham o Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) que abordavam os objetivos da pesquisa, discente e professor responsável pela pesquisa, além de espaço para assinatura de autorização do participante. De acordo com Gil (2010), “questionário” pode ser definido como uma técnica de investigação constituída por várias questões, com o objetivo de identificar as opiniões, as crenças, os interesses e as expectativas das pessoas atingidas.

Para aplicação do questionário foi necessário à realização do cálculo amostral e isso só foi possível através da pesquisa documental, onde foi disponibilizada pela instituição, uma lista

com todos os egressos do curso a partir de 2006. Nessa lista continha 200 alunos egressos, e esse número foi usado como a população do trabalho. Calculando a amostra, a 90% de confiança e 10% de erro, a amostra exigiu aplicação de 54 questionários, de forma aleatória. 59 egressos participaram, possibilitando o cumprimento da amostragem. Esse número de 59 participantes representa aproximadamente 30% dos egressos do curso de secretariado executivo trilíngue da UFV, formados entre os anos de 2006 a 2018.

Ademais, como não havia e-mail desses alunos o questionário foi enviado pela plataforma *online* de rede social, Facebook. Os egressos tiveram o prazo de quinze dias para responder o questionário, que foi disponibilizado no mês de setembro de 2018, por meio da ferramenta *Google Docs*. Como dito acima, dos 200 ex-alunos contatados, 59 deles responderam ao questionário. No entanto, apesar das limitações de acesso aos contatos por e-mail, obteve-se o retorno dos egressos de quase todos os anos previstos, a partir de 2006.

Por fim, o questionário semiestruturado utilizado foi composto por 14 questões abertas e fechadas. As questões foram divididas em três seções: 1) Dados Gerais; 2) Egressos que participaram de pelo menos uma atividade extracurricular; e 3) Egressos que não participaram de nenhuma atividade extracurricular. Tais questões procuraram obter informações quanto à categoria 1) percepção dos ex-alunos em relação às atividades extracurriculares que participaram ou não durante o curso e categoria 2) a importância delas para a empregabilidade e a atuação no mercado de trabalho dos mesmos.

O questionário passou por uma semana de pré-testes, período importante para identificação de falhas quanto à escrita e entendimento por parte dos participantes. Além disso, se observou, nesse tempo, se as questões respondiam de fato as categorias pré-definidas (1 e 2, descritas no parágrafo anterior). Após correções feitas após o pré-teste, as questões e o questionário foram validados pela literatura utilizada e por um profissional, professor do departamento de letras (departamento onde se localiza o curso de Secretariado executivo trilíngue), especialista na temática abordada.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir da primeira seção do questionário, foi possível observar o perfil dos egressos participantes. Em relação à faixa etária, notou-se que: aproximadamente 44% têm entre 21 e 25

anos; 27% têm entre 26 e 30 anos; 25% têm entre 30 e 35 anos; e 3% têm mais de 35 anos. Quanto ao gênero, observou-se que 78% são mulheres e 22% são homens. Além disso, houve participação de egressos de todos os anos, a partir de 2006, com exceção do ano de 2013, conforme mostra a Tabela 1.

Tabela 1 - Ano de Formatura.

ANO DE FORMATURA	NÚMERO DE EGRESSOS PARTICIPANTES NA PESQUISA (59 EGRESSOS)
2006	1
2007	3
2008	3
2009	2
2010	1
2011	4
2012	3
2013	0
2014	3
2015	5
2016	8
2017	18
2018	8

Fonte: elaboração própria com base em dados da pesquisa (2018).

Ao final da seção um, os participantes foram direcionados às seções dois e três, de acordo com a resposta à questão sobre a participação em, pelo menos, uma atividade extracurricular durante a graduação. Como 100% dos egressos responderam sim, a seção três, que era específica aos ex-alunos que não participaram das atividades extracurriculares, foi anulada. A partir deste resultado, foi possível perceber que todos os participantes se preocuparam em se envolver em experiências que ultrapassam os limites das exigências das atividades curriculares formais.

Na segunda seção, as perguntas foram direcionadas aos egressos que participaram de pelo menos uma atividade extracurricular. Todos os 59 participantes responderam às questões da seção dois. Em se tratando dos tipos de experiências, foram apontadas mais de 12 diferentes atividades extracurriculares, conforme demonstra a Tabela 2. Dentre as atividades com maior índice de participação, encontram-se: eventos, congressos e conferências (56 egressos); estágios não obrigatórios (52 egressos), empresa júnior (42 egressos), intercâmbios (28 alunos)

e centro acadêmico (21 alunos). Todos os alunos realizaram mais de uma atividade extracurricular, por esse motivo as somas deram mais de 100%, ou seja, mais do que 59 pessoas.

Tabela 2 - Atividades extracurriculares realizadas pelos egressos.

ATIVIDADES EXTRACURRICULARES	QUANTIDADE DE ALUNOS QUE PARTICIPARAM DA ATIVIDADE
1º Eventos, congressos e conferências.	56 egressos
2º Estágios não obrigatórios	52 egressos
3º Empresa júnior	42 egressos
4º Intercâmbio	28 egressos
5º Centro Acadêmico	21 egressos
6º Iniciação científica	18 egressos
7º AIESEC - Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales	8 egressos
8º Atlética monetária	5 egressos
9º Projetos de extensão	5 egressos
10º Monitoria	3 egressos
11º embaixadores UFV	2 egressos
12º Coral	1 egresso
13º DCE-Diretório Central dos Estudantes.	1 egresso
14º Rotaract Club	0 egresso

Fonte: elaboração própria com base em dados da pesquisa (2018).

Investigou-se, também, quais atividades extracurriculares mais contribuíram para a formação profissional dos participantes. De acordo com a Tabela 3, pôde-se destacar que o estágio não obrigatório (32 egressos), a empresa júnior (18 egressos) e o intercâmbio (15 egressos) foram considerados como as experiências mais relevantes, profissionalmente, para os egressos. Em relação ao estágio, tal resultado pode ser justificado pelo fato desta atividade possibilitar aos alunos a prática de todos os conhecimentos aprendidos em sala de aula e a vivência da realidade de um ambiente de trabalho (FIOR; MERCURI, 2003).

Tabela 3 - Atividades Extracurriculares que mais contribuíram para a formação profissional dos egressos.

ATIVIDADES EXTRACURRICULARES	QUANTIDADE DE ALUNOS QUE RESPONDERAM
1º Estágios não obrigatórios	32 egressos
2º Empresa júnior.	18 egressos
3º Intercâmbio	15 egressos
4º Iniciação científica	5 egressos
5º Eventos, congressos e conferências.	5 egressos
6º Centro Acadêmico	2 egressos
7º Embaixadores UFV	2 egressos
8º Projetos de extensão.	2 egressos

9º Monitoria	1 egresso
10º Rotaract Club	1 egresso
11º Coral	1 egresso
12º DCE-Diretório Central dos Estudantes.	1 egresso

Fonte: elaboração própria com base em dados da pesquisa (2018).

Segundo Ziliotto e Berti (2012), as Empresas Juniores (EJ) colaboram com o aprendizado do aluno, principalmente, por colocá-lo como autor de sua trajetória profissional, fazendo com que ele desenvolva suas atividades em contextos específicos a partir dos seus interesses e resultados acadêmicos. Tais informações podem justificar o resultado das contribuições da participação na empresa júnior do curso de Secretariado Executivo da UFV. Quanto ao intercâmbio, pode-se inferir que o resultado obtido se justifica por essa experiência proporcionar desafios ao aluno, tornando-o mais flexível, dinâmico e compreensivo. Além do aprendizado de um novo idioma e de diferentes culturas (REIS *et al.*, 2013).

Na sequência, avaliou-se as habilidades desenvolvidas em decorrência da participação dos egressos em tais atividades. Foram citadas 15 competências, de acordo com a Tabela 4. Dentre essas, destacam-se: responsabilidade (56 egressos); comunicação (55 egressos); capacidade de resolver problemas (48 egressos); capacidade de trabalhar em equipe (46 egressos); proatividade (46 egressos); capacidade de tomar decisões (42 egressos); flexibilidade (40 egressos); capacidade de trabalhar sob pressão (40 egressos); e consciência social, cultural e ambiental (40 egressos).

Tabela 4 - Habilidades desenvolvidas durante a participação em atividades extracurriculares.

HABILIDADES DESENVOLVIDAS	NÚMERO DE EGRESSOS QUE RESPONDERAM
1º Responsabilidade	56 egressos
2º Comunicação	55 egressos
3º Capacidade de resolver problemas	48 egressos
4º Capacidade de trabalhar em equipe	46 egressos
5º Proatividade	46 egressos
6º Capacidade de tomar decisões	42 egressos
7º Flexibilidade	40 egressos
8º Capacidade de trabalhar sob pressão	40 egressos
9º Consciência social, cultural e ambiental	40 egressos
10º Domínio de conhecimento específico da área	39 egressos
11º Criatividade	31 egressos
12º Domínio de língua estrangeira	30 egressos
13º Liderança	29 egressos
14º Gerenciamento do tempo	2 egressos
15º Capacidade de definir Prioridades	1 egresso

Fonte: elaboração própria com base em dados da pesquisa (2018).

A partir destes dados, foi possível verificar que as experiências extracurriculares proporcionaram mudanças aos egressos, tornando-se imprescindíveis para uma formação geral, principalmente no que se refere às competências interpessoais, sociais e práticas. Tais resultados corroboram com os achados de Machado-Taylor e Rolim (2019), em que na perspectiva dos empregadores, competências como *expertise* profissional, capacidade analítica no próprio campo, habilidades de inovação e criatividade, de relacionamento interpessoal e habilidades voltadas à orientação internacional, estão sendo cada vez mais exigidas dos profissionais.

Quando perguntado sobre a empregabilidade aos participantes, foi avaliada a importância da participação em atividades extracurriculares para a inserção no mercado dos participantes. Assim, a maior parte dos participantes, mais precisamente 93,2%, acredita que as vivências em tais atividades fizeram diferença para conseguirem um emprego. Os 6,8% que responderam “não”, justificaram suas respostas alegando que os empregadores não se mostraram interessados nas atividades extracurriculares que realizaram durante a graduação. Outros egressos que responderam “não” afirmaram que as habilidades que desenvolveram, seriam, inevitavelmente, desenvolvidas após a inserção no mercado de trabalho.

Posteriormente, analisou-se quais as habilidades que os egressos consideram como mais relevantes para o aumento da empregabilidade. Conforme mostra a tabela 5, abaixo, as principais competências listadas foram: responsabilidade (51 egressos); comunicação (48 egressos); capacidade de resolver problemas (46 egressos); capacidade de trabalhar em equipe (43 egressos); capacidade de trabalhar sob pressão (42 egressos); proatividade (40 egressos); e domínio da língua estrangeira (36 egressos).

Tabela 5 - Habilidades importantes para a empregabilidade dos egressos.

HABILIDADES IMPORTANTES	NÚMERO DE EGRESSOS QUE RESPONDERAM
1º Responsabilidade	51 egressos
2º Comunicação	48 egressos
3º Capacidade de resolver problemas	46 egressos
4º Capacidade de trabalhar em equipe	43 egressos
5º Capacidade de trabalhar sob pressão	42 egressos
6º Proatividade	40 egressos
7º Domínio de língua estrangeira	36 egressos
8º Capacidade de tomar decisões	35 egressos

9º Domínio de conhecimento específico da área	33 egressos
10º Flexibilidade	31 egressos
11º Criatividade	28 egressos
12º Consciência social, cultural e ambiental	19 egressos
13º Liderança	19 egressos

Fonte: elaboração própria com base em dados da pesquisa (2018).

Diante destes resultados, foi possível compreender que as principais habilidades consideradas como importantes para a empregabilidade dos egressos correspondem, em sua maioria, às principais habilidades que os mesmos desenvolveram durante a participação em atividades extracurriculares. Tais competências são: responsabilidade, proatividade, comunicação, capacidade de resolver problemas, capacidade de trabalhar em equipe e capacidade de trabalhar sob pressão. Todas estas habilidades vão além do conhecimento específico de uma área e foram citadas por Zulauf (2006) como fundamentais no cenário econômico atual, onde os empregadores demonstram preferências por graduados com habilidades básicas ou transferíveis.

Por fim, analisou-se quantos egressos haviam se inserido no mercado de trabalho logo após o término da graduação em Secretariado Executivo trilíngue pela UFV e quantos encontram-se empregados atualmente. 81,4% dos participantes responderam que se empregaram após se graduarem no curso, e 91,5% responderam estar trabalhando no momento. Por tudo isto, pode-se inferir que as habilidades desenvolvidas ao longo da participação em atividades extracurriculares, enquanto estudantes do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da UFV, segundo os participantes, favoreceram o crescimento profissional e a inserção dos mesmos no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista o objetivo geral que norteou o presente de trabalho, de analisar a relação entre a participação em atividades extracurriculares e a empregabilidade dos egressos do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade Federal de Viçosa, foi possível verificar que os egressos do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da UFV participaram de diversas atividades extracurriculares durante a graduação e que essas experiências têm auxiliado na inserção e na permanência dos mesmos no mercado de trabalho.

Pôde-se destacar que as atividades como estágio não obrigatório, empresa júnior e intercâmbio foram às consideradas como mais importantes, profissionalmente, pelos egressos. Por meio da participação nas atividades, os graduados desenvolveram diversas habilidades, como: responsabilidade, comunicação, flexibilidade, proatividade, capacidade de trabalhar em equipe, capacidade de resolver problemas, capacidade de trabalhar sob pressão, entre outras.

Tais habilidades condizem com as mesmas que os egressos consideraram como essenciais para a inserção no mercado de trabalho. Além disso, analisou-se que a maior parte dos participantes estão empregados no momento. Deste modo, a partir da análise dos dados e do levantamento bibliográfico, pode-se inferir que as vivências nas atividades extracurriculares influenciaram positivamente na empregabilidade desses egressos, uma vez que puderam desenvolver variadas habilidades que, no atual contexto econômico, são consideradas como essenciais ao perfil profissional procurado pelos empregadores.

Como limitações dessa pesquisa destacam-se três fatos: em primeiro lugar, a baixa participação de egressos na pesquisa, o que representou aproximadamente 30% da população. Em segundo lugar, a possibilidade de não generalização dos dados, uma vez que o estudo foi realizado em apenas um curso, de uma única universidade federal brasileira, podendo haver diferenças na relação entre a formação acadêmica, as atividades extracurriculares e a empregabilidade dos egressos em outras instituições. E na terceira limitação, destaca-se o fato de o curso ainda ser relativamente novo na UFV, podendo haver diferenças significativas para cursos de Secretariado Executivo Trilíngue, já estabelecidos em outras universidades.

Por fim, a pesquisa contribui com o estado da arte, e dá continuidade a uma agenda de pesquisa sobre a temática, uma vez que demonstrar, mesmo que em um caso específico a importância das atividades extracurriculares para a formação dos alunos e para a sua respectiva empregabilidade. Isso se evidencia ao demonstrarem serem importantes no desenvolvimento de capacidades e competências que vão além das competências técnicas do curso. Dessa forma, acredita-se que o estudo possa fortalecer a importância dessas atividades e servir de inspiração para que novos alunos possam atuar nas mais diversas atividades oferecidas e possa também incentivar as IES a desenvolverem ainda mais essas atividades em seus cursos.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se um estudo sobre a relação entre atividades extracurriculares e a empregabilidade dos egressos do curso de Secretariado Executivo de outras instituições públicas e provadas do país.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, I.; COSTA, S. I. **Secretária: um guia prático**. 6. ed. São Paulo: Senac São Paulo, 2006.
- BENNETT, D. Graduate employability and higher education: Past, present and future. **HERDSA Review of Higher Education**, v. 5, p. 31-61, 2018
- BRASIL. **Lei de Regulamentação da Profissão Nº. 7377, de 30/09/85**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7377.htm. Acesso em: 03 abr. 2018.
- BRASIL. **Lei de Regulamentação da Profissão Nº. 9261, de 10/01/96**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9261.htm#art1. Acesso em: 03 abr. 2018.
- BRUN, A; CECHET, G; NEUMANN, S. Gestão secretarial: a evolução das funções do profissional de secretariado e a efetividade da inteligência emocional nos processos de trabalho. **Revista do Secretariado Executivo**, p. 36-51, n. 8, 2012.
- CAMELO, M. R.; MARCIÃO, M. I. R. Empregabilidade e qualidade dos graduados no ensino superior no Brasil. **International Journal of Information Research and Review**, v. 6, n. 9, p.6447-6451, 2019.
- CAMPOS, K. C. L. Construção de uma Escala de Empregabilidade: definições e variáveis psicológicas. **Estudos de Psicologia**. v. 28, n. 1, 45-55, 2011.
- CIELO, I. D.; SCHMIDT, C. M.; KÜHN, M. K. S. A empregabilidade do profissional de Secretariado Executivo: uma análise empírica na Unioeste – Campus de Toledo. **Revista Expectativa**, v. 9, n. 9, p. 9-24, 2010.
- FERREIRA, J. A.; ALMEIDA, L. S.; SOARES, A. P. C. **Adaptação acadêmica em estudante do 1º ano: diferenças de gênero, situação de estudante e curso**. Psico-USF, Bragança Paulista, v.6, n.1, p.1-10, 2001.
- FIOR, C. A.; MERCURI, E. Formação universitária: o impacto das atividades não obrigatórias nas mudanças pessoais dos estudantes. In: MERCURI, E.; POLYDORO, S.A.J. (Orgs.). **Estudante universitário: características e experiências de formação**. Taubaté: Editora Cabral, 2003.
- FIOR, C. A.; MERCURI, E. Formação universitária e flexibilidade curricular: importância das atividades obrigatórias e não obrigatórias. **Psicologia da Educação**, n. 29, p. 191-215, 2009.
- FLEMING, S. C. R. **Envolvimento acadêmico e autoeficácia na transição para o trabalho: um estudo com universitários concluintes**. 2015. Dissertação (mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.

FRAGOSO, A.; VALADAS, S. T.; PAULOS, L. Ensino superior e empregabilidade: Percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos. **Educ. Soc.**, Campinas, v.40, p. 1-17, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Censo da Educação Superior**, 2016. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 24 ago. 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Radar: tecnologia, produção e comércio exterior**. 2009-2012. Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura. Brasília, n. 1, 2013.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia Científica: Ciência e conhecimento; métodos científicos; teoria, hipóteses e variáveis; metodologia jurídica**. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

LAMAS, K. C. A.; AMBIEL, R. A. M.; SILVA, B. T. A. O. L. Vivências acadêmicas e empregabilidade de universitários em final de curso. **Temas em Psicologia**, v. 22, n. 2, p. 329-340, 2014.

LAU, H. H.; HSU, H. Y.; ACOSTA, S.; HSU, T. L. Impact of participation in extra-curricular activities during college on graduate employability: an empirical study of graduates of Taiwanese business schools. **Educational Studies**, v. 40, n. 1, p. 26-47, 2014.

MACHADO-TAYLOR, M. L.; ROLIM, C. Empregabilidade e competências de graduandos do ensino superior: um estudo para Portugal. **RAES**, v. 11, n. 19, p. 13-29, 2019.

MARTINS, G. A. **Manual para elaboração de monografia as e dissertações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.

MONTEIRO, S.; ALMEIDA, L. S. “It’s a very different world”: work transition and employability of higher education graduates. **Higher Education, Skills and Work-Based Learning**, v. 10, n. 3, 2020.

MONTEIRO, S.; FERREIRA, J. A.; ALMEIDA, L. S. Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: the mediating role of career adaptability, **Journal of Further and Higher Education**, v. 44, n. 3, p. 408-422, 2020.

OLIVEIRA, C. T. D.; SANTOS, A. S.; DIAS, A. C. G. Percepções de estudantes universitários sobre a realização de atividades extracurriculares na graduação. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 4, p. 864-876, 2016.

REIS, L. L.; BRITO, L. M. D.; VIEIRA, M. M.; SILVA, L. L. D. Intercâmbios culturais e a formação acadêmica de estudantes do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da UFV. **Revista Expectativa**, v. 12, n. 1, p. 55-76, 2013.

RODRIGO, J. **Estudo de caso: fundamentação teórica**. Brasília, DF: Vestcon Editora Ltda., 2008, p. 3.

RODRIGUES, M. T. O processo de trabalho da Secretária Executiva. *In*: CARVALHO, A. P. (Org.). **Talentos Brasileiros do Secretariado Executivo**. São Paulo, 2004.

RODRIGUES, A. A.; ROSA, J. S.; FERKO, G. P. S.; MELO, M. M. B. Empregabilidade Profissional: O Secretariado Executivo em Foco na Amazônia Setentrional. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 7, n. 3, p. 66-95, 2016.

SABINO, R. F.; ROCHA, F. G. **Secretariado - do escriba ao web writer**. São Paulo: Editora Brasfort, 2004.

SERENO, M. F. G. **O curso de Secretariado Executivo da UFV: uma abordagem histórica**. 2016. 95 f. Monografia (graduação em Secretariado Executivo) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, Minas Gerais, 2016.

SILVA, R. S.; NASCIMENTO, I. O psicólogo no ensino superior: a investigação-ação para o desenvolvimento das competências transversais dos estudantes. *In*: CONGRESSO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGIA, 9. CONGRESSO ORDEM DOS PSICÓLOGOS PORTUGUESES, 2. **Anais [...]**. 2014.

STACHIU, M.; TAGLIAMENTO, G.; POLLI, G. M. Empregabilidade e carreira de universitários: uma visão da psicologia social comunitária. **Boletim-Academia Paulista de Psicologia**, v. 38, n. 94, p. 15-25, 2018.

UFV. Curso de Graduação em **Secretariado Executivo Trilíngue**. Disponível em: <http://www.secretariadoexecutivo.ufv.br>. Acesso em: 24 ago. 2018.

YIN, R. **Estudo de Caso**. Planejamento e Métodos. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZILIOOTTO, D. M.; BERTI, A. R. A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. **Revista Conexão UEPG**, v. 8, n. 2, p. 210-217, 2012.

ZULAUF, M. Ensino superior e desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade: explorando a visão dos estudantes. **Sociologias**, v. 8, n. 16, p. 126-155, 2006.