



O PROFISSIONAL DE SECRETARIADO E O MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA TEORIA DO RECONHECIMENTO DE AXEL HONNETH

Ana Carolina Goulart Barbosa da Silva¹, Fernando Aguiar Camargo²

Resumo: A profissão de Secretariado foi historicamente impactada com as mudanças ocorridas na sociedade, que sempre se adapta às adversidades. Entretanto, qual seria o olhar do profissional sobre a implicação de suas atividades no âmbito corporativo? Qual seria a visão do profissional frente ao reconhecimento pelo mercado de trabalho? O reconhecimento não é natural e espontâneo, ele alude a uma luta constante e significativa, sendo de enorme relevância para a atualidade por proporcionar uma base argumentativa para a luta do indivíduo em sociedade. Este estudo tem como objetivo explorar as bases do reconhecimento do profissional de secretariado, além de realizar uma análise social da profissão em sua maioria feminina, de forma a ser marcada por estereótipo, preconceito e dificuldades – como apontam os pensadores do Reconhecimento, em que Axel Honneth é o principal teórico, com as esferas: amor, solidariedade e direito; Charles Taylor com as fases honra, autenticidade e direito; e, finalmente, Nancy Fraser com as dimensões: redistribuição, reconhecimento e representação. Trata-se de uma pesquisa exploratória, com abordagem quantitativa e metodologia de *Survey*. Houve a elaboração de questionário aplicado aos alunos dos 2º, 4º e 6º semestres do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Fecap. Como resultado, constatou-se a percepção dos profissionais sobre a existência do reconhecimento no âmbito corporativo, a importância da opinião da família, o preconceito social e de seus amigos e a necessidade de mudança da postura do próprio profissional para a conquista do reconhecimento em sociedade.

¹ Profissional em desenvolvimento na área de Secretariado. Técnica em Secretariado desde 2014 e atualmente cursando Secretariado Executivo Trilíngue na Fecap, com projeto de pesquisa acadêmica. Graduação em Hotelaria pela Universidade Anhembi Morumbi, Brasil (2014). <https://orcid.org/0000-0002-8604-7963>

² Mestre em Administração de Empresas com Ênfase em Finanças pela Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP), Pós-graduado em Assessoria Executiva e Graduado em Secretariado Executivo Trilíngue. Como docente, atua no Curso de Pós-Graduação em Assessoria Executiva e Graduação em Secretariado Executivo da FECAP. <http://orcid.org/0000-0001-8888-6966>

Editor: Cezar Roberto Versa

Recebido em: 03/02/2020 - Revisado em: 07/03/2020 - Aprovado em: 20/04/2020

Palavras-chave: Profissional de secretariado. Reconhecimento. Teoria de Axel Honneth.

Abstract: The Secretarial profession has historically been impacted by the changes that have taken place in society and has always adapted to the adversities. However, what would be the professional's view on the implication of their activities at the corporate level? What is vision of recognition by the labor market would be? The recognition is not natural and spontaneous, it alludes to a constant and significant struggle and is of enormous relevance for the present, for providing an argumentative basis for the struggle of the individual in society. This study aims to explore the basis of the recognition of the professional of the Secretarial and carry out a social analysis of a profession in its almost totality, feminine, marked by stereotype, prejudice and difficulties, from the perspective of the thinkers of the Recognition. Axel Honneth is the main theoretician, with the spheres: love, solidarity and law, Charles Taylor with the phases: honor, authenticity and law, and finally, Nancy Fraser with the dimensions: redistribution, recognition and representation. It is an exploratory research, with a quantitative approach and Survey methodology. A questionnaire was developed and applied to the students of the 2nd, 4th and 6th semesters of the Trilingual Executive Secretariat course at Fecap. The results were: the perception of the professionals about the existence of recognition in the corporate sphere, the importance of family opinion, social prejudice and comments of their friends and the need to change the attitude of the professional to achieve recognition in society.

Keywords: Secretarial professional. Recognition. Theory of Axel Honneth.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo pesquisar o reconhecimento do profissional de secretariado, para isso foi necessário, primeiro, uma conceituação histórica. Seguiu-se com o intuito de fazer uma pesquisa exploratória com abordagem quantitativa, dessa forma aplicou-se um questionário às alunas dos 2º, 4º e 6º semestres do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Fecap, a fim de verificar o reconhecimento não somente teorizado, mas na práxis, de como os secretários se identificam, como se sentem e qual a percepção que possuem de sua profissão no ambiente corporativo.

Para nortear a discussão foram utilizados os teóricos do reconhecimento, como Axel Honneth, Charles Taylor e Nancy Fraser, que abordam o tema, cada um a sua maneira, a partir da teoria política

contemporânea. Entretanto, os pensamentos acabaram interligando-se: as abordagens diferentes contribuíram positivamente para a ampliação do debate sobre o tema do reconhecimento.

Com ênfase sobre a perspectiva de Axel Honneth, focamos na tríplice: amor, direito e solidariedade. Na visão do autor, seriam as três esferas mais relevantes na vida humana – assim é possível responder aos anseios da pesquisa: discutir o lugar do secretário no reconhecimento individual e em sociedade, sendo a esfera do Direito, que será explanada com detalhes, a mais importante para o desenho de pesquisa.

O reconhecimento e sua aplicação não são automáticos e muito menos naturais, pelo contrário, eles implicam em uma luta constante e permanente, além de mudar conforme os avanços da sociedade. É uma luta que privilegia as interações entre os indivíduos, assim pretende-se olhar para o lugar do profissional de secretariado a partir de uma preocupação com a divisão do trabalho e ênfase no enquadramento social mais amplo.

Os profissionais de assessoria possuem flexibilidade para atender diferentes exigências e demandas do mercado de trabalho, porque, apesar de realizar uma formação específica, não necessitam se prender a um único segmento de mercado, portanto o estudo propõe a correspondência entre essa profissional e o seu perfil interdisciplinar, com as demais vertentes e áreas.

Assim a presente pesquisa tem o seguinte questionamento: o profissional de secretariado, no contexto da divisão do trabalho e no contexto social mais abrangente, considera-se reconhecido? O estudo tem como objetivo geral analisar o profissional de secretariado propondo uma relação com a divisão social do trabalho e, com isso, identificar a evolução do profissional na sociedade, além de pensar em que medida é possível expressar seu reconhecimento.

Os objetivos específicos são: realizar um levantamento social do profissional de secretariado; analisar a satisfação quanto o posicionamento do profissional nas empresas e seu papel na gestão de negócios; identificar o que motiva o profissional de secretariado; e realizar uma pesquisa empírica cuja leitura dos resultados seja a partir da Teoria do Reconhecimento.

1.2 PROFISSIONAL DE SECRETARIADO

1.2.1 Breve historiografia

A profissão iniciou-se na Idade Antiga, no Egito, com os escribas, considerado um cargo de confiança e estritamente masculino. No contexto da Revolução Comercial, a atividade desenvolveu papel de assessoramento e, posteriormente, na Revolução Industrial, a profissão consolida-se com a chegada da máquina de escrever.

Mazulo e Silva (2010) afirmam que, com o advento das Grandes Guerras Mundiais, a profissão voltou-se para as mulheres, pois a mão de obra masculina atuava no campo de batalha. É possível observar como a profissão evoluiu e fez parte da história da sociedade, passando por diversos acontecimentos históricos, a profissão lentamente foi moldada. As fatalidades das guerras, o progresso da tecnologia, as mudanças na economia e na política mundiais, tudo isso influenciou diretamente a transformação dessa profissão.

Para Martins et al. (2010, p.12), “a condição feminina no mercado de trabalho, bem como a do profissional de secretariado, pode ser considerada intrínseca, pois caminharam durante toda a história, juntas - devido a profissão ser exercida em sua predominância por mulheres”.

No Brasil, a partir da década de 50, com a entrada da indústria automobilística no país, a profissão ganhou evidência e mais visibilidade no mercado de trabalho. Almeida, Rogel e Shimoura (2010) afirmam que, na década de 80, a profissão obteve conquistas importantes e de grande relevância até os dias atuais, tais como o reconhecimento do curso superior de Secretariado Executivo, a promulgação da Lei de Regulamentação 7.377/85, o reconhecimento do profissional de Secretariado pelo Ministério do Trabalho, a criação da Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSEC) e a criação do código de ética da profissão.

É reconhecível, portanto, o papel do secretário/assessor na sociedade

brasileira, tanto pela sua evolução e desenvolvimento, como também por sua contribuição para a coletividade – sendo uma das profissões de maior inserção feminina no mercado de trabalho.

1.2.2 Perfil profissional

O profissional de Secretariado tem como função auxiliar/assessorar um ou mais executivos, diretores, expatriados e, em algumas empresas, presta também assistência a departamentos. Seu trabalho está sempre nos bastidores, realizando atividades de suporte administrativo, nos processos burocráticos da empresa, na comunicação e na interação com diversos setores, realizando essa ponte entre executivos/diretores e demais departamentos.

Fontanella (2011) afirma que a globalização mudou o papel do secretário na organização, pois esse profissional tenta cultivar sua empregabilidade nesse processo de mudança. Hoje, esse profissional possui um papel estratégico nas empresas, tem autonomia para a resolução de problemas e muitas vezes poder decisório nos processos do departamento. Além da busca por qualificação, expandiu as possibilidades de conhecimento profissional e de relacionamento interpessoal.

O profissional de secretariado é peça chave na interação entre clientes internos e externos. A comunicação, apesar de não ser um requisito obrigatório nas descrições de vagas de secretários e assistentes, e nem exigida pelos executivos ao contratar, é uma habilidade muito valorizada e importante na profissão, pois a forma como o secretário se comunica, interage e se relaciona, diz muito sobre seu comportamento e inteligência emocional.

Segundo Ramos (2004), a comunicação é relevante para a produtividade no ambiente organizacional, logouma forma de mostrar-se competente. Além disso, é importante saber comunicar-se em outros idiomas, demonstrando um nível profissional superior e maior credibilidade no mercado de trabalho, pois favorece a comunicação global.

Bortolotto e Willers (2005) acreditam que o profissional de assessoria renovou, reconstruiu e inovou a profissão, mantendo-se disponível para novas

aprendizagens - além das exigências e concorrência do mercado. Tornou-se um profissional capacitado não apenas na parte técnica, mas na postura profissional do cotidiano, ao ter mais autonomia para identificar e resolver problemas, analisar dados, informações e trabalhar conjuntamente da equipe/executivo que assessora.

Fontanella (2011) enfatiza a importância da inteligência emocional para desempenhar as funções dessa profissão, que preza pelo controle, soluções assertivas aos problemas do cotidiano, eficiência na realização das tarefas, positividade nas relações no ambiente de trabalho e a necessidade de empatia pelos outros indivíduos que estão envolvidos no processo.

O secretário, profissional que conquistou seu lugar no mercado de trabalho, luta diariamente contra o preconceito que alguns ainda têm pela profissão, luta por sua empregabilidade, que em meio à crise econômica e concorrência no mercado está mais acirrada, pelo desenvolvimento jurídico, empresarial, organizacional e social da profissão, logo, por seu reconhecimento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TEORIAS DO RECONHECIMENTO – AXEL HONNETH

A análise da teoria do reconhecimento de Axel Honneth é o principal expoente para a presente pesquisa porque representa o processo de individuação do reconhecimento, representa o ser humano como indivíduo que está satisfeito diante do reconhecimento do outro, ou seja, ele se identifica como sujeito na medida em que, ao interagir com outros, obtêm satisfação e aprovação.

O reconhecimento é importante nos dias atuais por servir de base argumentativa para movimentos, grupos sociais e para os próprios indivíduos. É uma construção na qual o ser humano luta para conquistar, com base na moralidade e em diferentes esferas da sociedade, o reconhecimento e a consideração do outro – somente a garantia de direitos não é suficiente para assegurar o processo de reconhecimento.

Entretanto, embora as conquistas que a profissão de Secretariado obteve, a legalização pelo Ministério do Trabalho, a criação de cursos superiores, o código de ética que promove a profissão e a criação de diversos órgãos para lutar pelos direitos dos secretários; infelizmente não é possível garantir a efetividade do reconhecimento da profissão no mercado de trabalho e no ambiente acadêmico.

Camargo et al. (2015) afirmam que, desde a origem da profissão de secretariado executivo, houve grandes desafios na conquista do reconhecimento social, em consequência, há um déficit na sociedade, que não tem conhecimento sobre a capacidade desse profissional, apresentando limitações na compreensão da profissão, submetendo-a a julgamentos depreciativos, estereótipos e preconceitos.

Portanto, apesar das conquistas na área, Nonato Jr. (2009, p.35) afirma: “as sub-áreas do Secretariado, tais como: língua estrangeira, ética profissional, organização de eventos e técnicas secretariais, acabam por ter sua produção intelectual afetada por falta de um aparato científico da área que possa orientar sua direção”.

Biscoli e Bilert (2013) ressaltam que há necessidade de evolução e estruturação de pesquisa em Secretariado Executivo. Primeiramente, esses autores destacam a ausência de revistas científicas da área de Secretariado Executivo e que tenham ranqueamento pela CAPES, além do baixo número de eventos científicos destinados à socialização das pesquisas – os que acontecem ainda apresentam pouco envolvimento dos pesquisadores na divulgação.

A profissão poderá evoluir a partir do desvendar de tudo que a cerca, como as possibilidades de atuação, as dificuldades de desenvolvimento, as alternativas de resultados no cotidiano profissional, e de tantos outros questionamentos passíveis de descoberta. (BISCOLI; BILERT, 2013, p. 16).

Rodrigues et al. (2016) afirmam que o reconhecimento profissional na área secretarial ainda está em desenvolvimento, porque, primeiramente, há falta de conhecimento das atribuições por outros profissionais na mesma empresa, escassez de vagas, baixa remuneração e profissionais de outros

segmentos trabalhando como secretário/a.

Assim sendo, Axel Honneth nos auxilia na reflexão sobre como a subjetividade de indivíduos imersos na área secretarial está intimamente ligada ao reconhecimento que se tem de outros valiosos que estão no mercado de trabalho. Mendonça (2009, p. 145) afirma que “para Honneth, é por meio do reconhecimento intersubjetivo que os sujeitos podem garantir a plena realização de suas capacidades e uma auto-relação íntegra, uma vez que as identidades são construídas relacionalmente”, o autor afirma que o relacionar-se na sociedade implica reciprocidade entre as pessoas, o ritual de reconhecimento para a criação do ser social.

Mendonça (2009) entende que Honneth propõe uma teoria centralizada na autorrealização e na identidade, preocupa-se com a formação do *self* e a habilidade de ter uma relação saudável consigo mesmo. Há uma relação com a gramática moral que conduz os conflitos sociais, proporcionando às pessoas a contestação de significados, valores e padrões impostos que podem ser desrespeitosos para a autorrealização. Além de ser uma teoria que dialoga com um ideal de autenticidade, que é uma das fases do reconhecimento em Charles Taylor.

Axel Honneth divide sua Teoria do Reconhecimento em três esferas: amor, direito e solidariedade. O amor suscita a autoconfiança, o direito, o autorrespeito e a solidariedade, à autoestima, entretanto, ao ferir alguma dessas formas surge a luta por reconhecimento.

2.1.1 O amor

Honneth (2009) discorre sobre o amor como todas as relações primárias existentes entre os seres humanos, e não somente o contexto romântico e sexualizado, mas qualquer interação que possa criar um vínculo forte e significativo. “Ele utiliza-se da interpretação do relacionamento entre mãe e filho para compreender o primeiro processo de reconhecimento recíproco pelo qual o indivíduo irá passar” (HONNETH, 2009, p.159).

Primeiramente, Honneth pesquisa o campo da Psicologia Infantil e o psicanalista Donald W. Winnicott para interpretar a relação amorosa como um

processo de reconhecimento, no estado de interação em que mãe e filho (recém-nascido) deixam de ser somente um indivíduo e passam a serem indivíduos independentes.

Winnicott caracteriza essa interação como relação simbiótica que se inicia logo após o nascimento do bebê e é dividida em várias fases, das quais, para a pesquisa de Honneth, são relevantes a dependência absoluta e a dependência relativa, assim torna compreensível o amor como uma relação interativa à qual subjaz um padrão particular de reconhecimento recíproco (HONNETH, 2009).

O amor é importante porque é a primeira dimensão que forma o caráter do ser humano, é a primeira relação de reconhecimento do outro, Honneth observa a hipótese de que toda a relação amorosa tem base na fusão originária que ocorreu entre mãe e filho nos primeiros meses de vida, portanto, afirma que essa relação simbiótica manterá o indivíduo com o desejo de sempre estar unido com outra pessoa.

Para a presente pesquisa o amor pode ter relação com a escolha universitária e, posteriormente, a carreira de Secretariado, pensando em como se dá, ou não, o apoio familiar para a decisão de seguir na área – essa proposta será verificada pelo mapeamento do *survey*.

2.1.2 O direito

O reconhecimento pela esfera do Direito é a relação jurídica em que o indivíduo é reconhecido como portador de direitos perante o Estado, que possui o dever de garantir esses direitos. De acordo com Honneth (2009, p. 181): o sistema jurídico pode ser expresso como interesses universalizáveis de todos os indivíduos da sociedade.

A relação do reconhecimento do direito pode ser também um vértice de reciprocidade, porquanto os indivíduos que seguem e obedecem às mesmas normas consequentemente se reconhecem de forma mútua, além de construir um respeito pelo outro.

As relações jurídicas podem estar associadas às tradições de uma determinada época, afinal os costumes e normas de uma sociedade alteram-se

devido ao progresso cultural e ao desenvolvimento do ser humano, como decorrência do processo histórico, formando, assim, a estima social, que consiste no *status* social do indivíduo na comunidade. Para o reconhecimento jurídico, todo indivíduo deve ter seus direitos resguardados, sem distinção. Salienta-se o respeito social como valorização do ser humano, sendo um dos principais constituintes da luta por reconhecimento.

Honneth conclui que o reconhecimento jurídico é a conquista de grupos excluídos, mas também que o autorrespeito e a tolerância ao privilégio jurídico de alguns grupos sociais fere a dignidade humana, criando, simultaneamente, a luta constante pela moral dos conflitos sociais. A dimensão de reconhecimento no direito é extremamente proeminente para a pesquisa, pois se relaciona às conquistas jurídicas que a área de Secretariado obteve nos últimos anos, principalmente o direito da mulher de não ser discriminada no ambiente de trabalho, sendo também um princípio de dignidade do indivíduo.

A área secretarial conquistou, em 1985, a 1º lei de regulamentação da profissão, nº 7.377, promulgada pelo então presidente José Sarney – em 1996 foi alterada pela lei nº 9.261. A conquista mais relevante é o reconhecimento do exercício da profissão de forma regularizada, ou seja, a profissão não seria simplesmente mais um trabalho, uma ocupação, uma forma de operacionalizar serviços considerados menos relevantes.

Segundo essa lei, para exercer a profissão como Secretário Executivo, é necessário ser diplomado em curso superior de Secretariado, ou ser portador de diploma de outra área, desde que comprove o exercício da função por pelo menos três anos. No caso de formação técnica, além de ser portador de diploma de curso técnico em Secretariado, deve-se comprovar a efetividade da profissão por três anos (Lei n. 9.261, 1996).

O artigo 3 assegura aos profissionais que não possuem formação alguma, e que não se enquadram nos itens anteriores, a comprovação de cinco anos contínuos ou dez anos intercalados na função.

Para o exercício da profissão, é mandatório o registro profissional na SRTE (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego), anteriormente conhecida como DRT (Delegacia Regional do Trabalho), com a comprovação de formação específica ou tempo de trabalho na área. Vieira, Zuin e Franklin

(2015, p.5) afirmam que “em abril de 1987, a Portaria Nº 3.103 determinou e reconheceu o profissional de secretariado como Categoria Profissional Diferenciada, o que possibilitou uma melhor organização da categoria secretarial, através do enquadramento sindical”.

Em agosto de 1988, houve a criação da FENASSEC (Federação Nacional das Secretárias e Secretários), entidade sindical e representativa da classe em todo território nacional.

Almeida, Rogel e Shimoura (2010, p. 7) informam que “outra conquista foi a criação do Código de Ética Profissional, em 07 de julho de 1989, que é um dos instrumentos básicos para o direcionamento correto da atuação do profissional de secretariado”.

Assim sendo, o direito é parte fundamental da profissão de Secretariado, sobretudo no Brasil. Com a regulamentação da profissão e a criação de seus órgãos representantes, o profissional de Secretariado sente-se resguardado e com os seus direitos protegidos, confirmando a Teoria de Reconhecimento de Axel Honneth.

2.1.3 A solidariedade

A solidariedade, segundo Honneth, remete à aceitação e à reciprocidade das qualidades e particularidades do indivíduo, julgada por meio dos valores da sociedade. É uma forma de respeito social no qual o ser humano sente-se reconhecido devido à valorização de suas características e realizações, a solidariedade é intersubjetiva.

A estima social é a propriedade particular que caracteriza os indivíduos em suas diferenças pessoais. A solidariedade é uma forma de reconhecimento recíproco, com ela é possível realizar a compreensão cultural de uma sociedade, tendo como objetivo determinar os critérios para segmentar a estima social dos indivíduos.

Historicamente, essa forma de reconhecimento sofreu mudanças devido às transformações sociais, portanto, a estima social está sempre em desenvolvimento, conforme a evolução da sociedade, o que é considerado honra, reputação e prestígio social, conseqüentemente sofre alterações ao

longo das épocas – o conceito de honra está associado à reputação social que o indivíduo consegue conquistar ao realizar e cumprir as expectativas sociais impostas pelo *status* social de determinada época, cumprindo valores e condutas impostas para participar do círculo social padrão.

O reconhecimento por solidariedade é relevante para a presente pesquisa porque relaciona conceitos intersubjetivos ao progresso da sociedade, tal como a profissão de secretário/assistente, sempre em mudança conforme os padrões e exigências da sociedade. Dessa forma, o secretário almeja que sua profissão seja mais respeitada e valorizada, além de aspirar por reconhecimento intersubjetivo (elogio, *feedback*, avaliação) e pelo fim de tanto preconceito, estereótipo e depreciação.

As três formas de reconhecimento de Honneth representam a configuração de como o indivíduo se relaciona e de que forma se sente incluído, ou não, na sociedade - seja no âmbito familiar, no trabalho ou simplesmente como gostaria de ser visto pelo outro, criando o reconhecimento por reciprocidade.

As três esferas também são simultâneas, ou seja, uma depende da outra para ocorrer em sintonia: o reconhecimento por amor gera a autoconfiança, se esse reconhecimento é destruído ou simplesmente não ocorre, o indivíduo apresenta muitos danos psicológicos, o que poderá comprometer sua convivência em sociedade.

Portanto, se as esferas não foram respeitadas, a dignidade humana é ferida e não haverá o reconhecimento, ocorrerão os conflitos sociais e o indivíduo não se sentirá respeitado, haverá a perda da honra e o ser humano irá sentir-se rebaixado.

2.2 TEORIA DO RECONHECIMENTO - CHARLES TAYLOR

Para realizar um paralelo com a teoria de Axel Honneth, propõe-se o uso da Teoria do Reconhecimento de Charles Taylor, que aborda o reconhecimento por três fases: honra, autenticidade e direito, sendo totalmente independentes, a teoria tem fundamentação na Teoria Hegeliana:

A sociedade está mais globalizada e multicultural, e possui a

necessidade da política de reconhecimento, para assim dar voz aos movimentos políticos e dignidade aos grupos considerados minoritários, em algumas modalidades de feminismo e naquilo que se chama política do multiculturalismo (TAYLOR, 2000, p. 241).

Charles Taylor afirma que “o não reconhecimento ou o reconhecimento errôneo podem causar danos, podem ser uma forma de opressão, aprisionando alguém numa modalidade de ser falsa, distorcida e redutora” (TAYLOR, 2000, p. 241). O autor aborda classes da sociedade que foram diminuídas, como as mulheres, negros e indígenas, como forma de rebaixamento e depreciação, além de ser um intenso instrumento de opressão. Para Taylor (2000, p. 242) o reconhecimento é uma necessidade humana vital.

O conceito de honra para Taylor remete primeiramente ao oposto que é o paradigma da dignidade, honra seria um conceito arcaico e desigual, “para que alguns tenham honra outros não terão” (TAYLOR, 2000, p. 242). A dignidade é mais igualitária e foi conquista de uma sociedade democrática, para Taylor “a democracia introduziu uma política de reconhecimento igual que assumiu várias formas ao longo dos anos”. (2000, p. 243)

A honra pertencia a uma minoria na sociedade, era dominada e seguia seus próprios princípios e códigos, como a hierarquia social; com a evolução histórica, cultural e política foi totalmente substituída pela dignidade, essa mudança deu forma à origem do reconhecimento: O autor sustenta que o indivíduo define sua identidade sob o olhar significativo de outros indivíduos, no que desejam ver e em alguns momentos na luta com essa visão (TAYLOR, 2000).

Taylor afirma que no plano social o reconhecimento originou a compreensão da formação das identidades dos indivíduos, contribuindo para a identidade do *self* e para a política do reconhecimento no campo público. Taylor (2000) concentra-se na esfera pública para entender como se originou e o quão relevante é a política do reconhecimento igual.

A evolução do conceito de honra para dignidade ocasionou uma política universal de dignidade para todos os seres humanos, proporcionando um equilíbrio na sociedade, na área do direito e na socioeconômica. Entretanto, o desenvolvimento da noção de identidade deu origem a uma política de diferença, o que originou vários problemas na sociedade, como o favoritismo, programas de redistribuição e discriminação.

Há uma tentativa de mediação ao revelar que a inclusão de minorias e excluídos do sistema pode ser a base da dignidade humana, Taylor (2000, p. 252) observa que “essa inclusão seria uma medida de discriminação reversa, uma medida temporária para o equilíbrio de oportunidades entre os indivíduos, fazendo com que os desfavorecidos lutem com a mesma vantagem”.

Assim sendo, a política da diferença possui muitas controvérsias e conflitos: um lado acredita que pode ser uma política de inclusão e solidariedade, que dignifica o ser humano; já o outro lado afirma que é algo segregado, sendo um falso equilíbrio que faz as pessoas pensarem que estão tendo as mesmas oportunidades.

A profissão de Secretariado tem seu reconhecimento na esfera da igualdade com o próprio reconhecimento e visão do curso em si, sendo um grande avanço, assim como a criação de Lei de Regulamentação, conforme citado anteriormente na esfera do direito em Honneth e o Código de Ética.

A normatização e instituição da Resolução nº 3/ 2005 para o curso de Secretariado Executivo é uma conquista da área e valorização da profissão pela educação, ela institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo, o artigo 3 regulamenta que o curso de graduação deve prover ao estudante capacidade e compreensão das competências científicas, acadêmicas, tecnológicas e estratégicas, para que o profissional de Secretariado Executivo seja capaz de trabalhar em diversas organizações de forma competente e ética (BRASIL, 2005).

É possível verificar que essa resolução foi de suma importância para o desenvolvimento da profissão na área educacional, pois ela propõe igualdade para os indivíduos, tornando-se uma configuração de equidade e, por conseguinte, relaciona-se com as fases de Taylor, Autenticidade e Direito, nas quais o indivíduo valoriza-se com o diálogo de outros derivativos e significados.

2.3 TEORIA DO RECONHECIMENTO - NANCY FRASER

Para o enriquecimento da pesquisa será apresentada, de forma breve, a Teoria de Reconhecimento de Nancy Fraser, que possui uma abordagem de base foucaultiana e richardiana. Sua teoria se assemelha à teoria de Honneth na intenção de colocar o reconhecimento como análise da interação entre os

indivíduos na sociedade.

Fraser preocupa-se com o conceito de justiça, analisando-o sobre três dimensões: redistribuição, reconhecimento e representação. Segundo Abreu (2011), Fraser acredita na relação entre redistribuição, busca por igualdade econômica e a equidade de distribuição de bens escassos na sociedade, o que também é importante para a amplitude do conceito de justiça. Já o reconhecimento tem sua origem em questões de certos setores sociais, que acreditam não possuírem relevância e consideração em seus movimentos culturais e sociais:

A representação complementa as duas primeiras dimensões, porque se refere à força e voz de grupos excluídos da sociedade e que muitas vezes não têm seus direitos garantidos, não pertencendo a nenhuma estrutura representativa da organização social.

Fraser cria uma teoria do reconhecimento baseada no status social. Para isso, ela pensa o conceito não em termos de uma autorrealização ética, mas de um status que precisa ser reconhecido pelos padrões institucionalizados de valor cultural a fim de que os atores possam participar de modo paritário na interação social (NEVES, 2005, p. 39).

Fraser (2010) intitula a abordagem habitual da política do reconhecimento de “modelo de identidade” e conceitua a afirmação hegeliana, que o reconhecimento é uma relação recíproca entre os indivíduos, como uma relação ideal, estabelecida na forma de diálogo e que consiste no processo de reconhecimento recíproco.

Segundo Fraser, ao propor esse modelo de identidade é possível transferir a reprodução do reconhecimento hegeliano para a abordagem cultural e política da sociedade. Pertencer a um grupo não valorizado pela cultura dominante é não ser reconhecido, como decorrência, os membros desse determinado grupo menosprezado acabam incorporando inconscientemente imagens negativas e são impedidos de desenvolver uma identidade cultural benéfica de si próprios.

Assim sendo, a política de reconhecimento para Fraser tem como objetivo realizar uma reparação e contestação dos membros da sociedade que

são excluídos por um grupo dominante, esses membros tem autonomia para desenvolverem sua própria identidade, autoestima e criar sua própria cultura para conquistar seu lugar na sociedade.

Nesse ponto, destaca-se a profissão de Secretariado por ser uma das carreiras que mais deu oportunidade às mulheres em seu início de trajetória no mercado de trabalho, isto é, para Fraser, um grupo excluído pela sociedade.

O papel da mulher na sociedade era servir, procriar e obedecer. Salvagni e Canabarro (2015, p. 90) afirmam que “durante muitos anos, coube à mulher apenas o papel referente à esfera do privado, no que diz respeito a cuidar dos filhos, do marido e de todas as tarefas domésticas”. Felizmente, esse papel mudou, a mulher tem mais independência, conquistou seu lugar no âmbito profissional, educacional e social, contudo ainda enfrenta preconceito, adversidade e luta constantemente pela igualdade no mercado de trabalho e na convivência em sociedade.

A autoestima da mulher também é importante, não basta apenas obter essas conquistas, seria algo mais intrínseco, como ela entende a dimensão de sua profissão em sua autoavaliação e também como percebe a avaliação e julgamento do outro, que é igualmente relevante para reforçar sua autoconfiança.

Nogueira e Kubo (2013) dão ênfase à importância da discussão sobre a inclusão da mulher no mercado de trabalho, infelizmente, apesar da tendência contemporânea do crescimento da presença de mulheres em cargos executivos, ainda há enormes barreiras sociais e posturas estereotipadas sobre a mulher no ambiente empresarial e em cargos de liderança.

A área Secretarial, apesar de todas essas mudanças, lutas e crescimento no mercado, desenvolvimento e enaltecimento no ramo acadêmico, ainda tem muito que expandir socialmente, há ainda muitas questões a serem resolvidas, como a forte influência da cultura machista, patriarcal e abusiva – inclusive a inserção de secretários e assistentes na profissão, que enfrentam preconceito das próprias profissionais mulheres de Secretariado.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho caracteriza-se por pesquisa exploratória, com abordagem quantitativa e metodologia de *Survey*, utilizou, além de um questionário, entrevistas semiestruturadas como instrumento de pesquisa a fim de constatar a percepção do profissional de Secretariado em relação ao seu reconhecimento no ambiente de trabalho.

A pesquisa pelo método de *Survey* baseia-se aquisição de informações e dados sobre determinada população, utiliza-se como instrumento de pesquisa um questionário, assim é possível analisar características do público alvo e como ele observa a situação proposta por meio das informações inseridas nas questões.

O objetivo da pesquisa exploratória é possibilitar uma compreensão maior com a questão a ser respondida e buscar aproximação com a realidade a ser averiguada, além de propiciar melhor compreensão com o problema para a construção de hipóteses (GIL, 2010).

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas a partir da utilização de um roteiro previamente elaborado composto de perguntas fechadas a serem feitas para profissionais da área de Secretariado, com o objetivo de verificar a visão do profissional de secretariado quanto ao reconhecimento que possui no ambiente de trabalho e como identifica o papel da profissão no mercado.

Para embasamento científico sobre o tema proposto foram utilizados livros, artigos científicos e monografias, verificou-se que as pesquisas e trabalhos de reconhecimento na área de Secretariado ainda não foram abordadas sob a ótica da teoria do reconhecimento, seja a de Axel Honneth ou dos demais pensadores, como Charles Taylor e Nancy Fraser.

Deste modo, a pesquisa tem como finalidade agregar conhecimento acadêmico, servir de base para outras pesquisas e valorizar a área de Secretariado, podendo ser inserida no contexto de outras grandes áreas, como as Ciências Sociais, Filosofia e Relações Internacionais.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O questionário proposto foi aplicado aos alunos do 2º, 4º e 6º

semestres do curso de graduação Secretariado Executivo Trilíngue da FECAP, do período noturno. Ao final, totalizou-se 85 questionários respondidos.

Primeiramente, o questionário foi dividido por semestre, faixa etária e tipo de relação trabalhista com as empresas (estágio e regime celetista) para identificação do público alvo. Do 2º semestre foram respondidos 30 questionários, o 4º semestre respondeu 29 questionários e o 6º semestre respondeu 26 questionários.

É importante essa classificação para identificar a percepção do aluno quanto à profissão conforme o semestre que está cursando. Entretanto, essa reflexão também irá depender da experiência profissional e pessoal do aluno, pois há profissionais na área antes mesmo de iniciar a graduação e outros que iniciaram a trajetória em Secretariado simultaneamente à universidade.

A faixa etária dos entrevistados compreende, em 69,4% de 18 a 25 anos, 20% de 26 a 33 anos, 9,4% de 34 a 41 anos e somente 1,2% acima de 42 anos, o que demonstra a procura por qualificação profissional iniciada a partir dos 18 anos. Há poucos alunos entre 34 a 42 anos de idade no curso, o que indiretamente pode demonstrar que os profissionais da área de Secretariado a partir dos 34 anos não possuem formação específica em Secretariado Executivo ou não possuem formação em geral, o que corrobora para que ainda existam profissionais na área que não tem formação técnica ou bacharel em Secretariado.

A pergunta 3 questiona qual o vínculo empregatício dos entrevistados, estágio ou celetista, 60% afirmam estar estagiando e 40% já possuem um cargo efetivo na área de Secretariado. Essa classificação é relevante para analisar a percepção dos entrevistados conforme sua relação de trabalho com a empresa: a percepção é diferente devido a vivência profissional, benefícios, salários, carga horária e responsabilidades – isso porque no estágio o profissional está em período de aprendizagem e possui um profissional sênior acompanhando e orientando seu trabalho, já no regime celetista a responsabilidade é diretamente com o gestor ou equipe que assessora, exigindo mais maturidade e conhecimento.

Da questão 4 até a questão 15 as perguntas baseiam-se na Teoria de Reconhecimento de Axel Honneth e suas esferas: amor, direito e solidariedade.

Abaixo, a Tabela 1 auxiliará a leitura dos resultados:

Tabela 1 - Análise das questões embasadas nas esferas de Honneth

Questão	Esfera	Análise e relevância para Secretariado
4	Amor	44,4% dos entrevistados acreditam que é importante o apoio familiar para a escolha de uma carreira, definindo assim o rumo inicial da carreira profissional de um indivíduo em sociedade.
5	Amor	48,2% dos entrevistados afirmam que a escolha universitária teve apoio familiar. O que evidencia o quanto o apoio familiar é importante para a escolha dos indivíduos, como se precisassem de uma aprovação para perceber que fizeram a escolha certa e, ao mesmo tempo, um sentimento de satisfação ao agradecer e orgulhar os familiares.
6	Direito	70,6% dos entrevistados afirmam que a Lei de Regulamentação da profissão pode ser considerada uma forma de reconhecimento pelo Estado.
7	Direito	67,1% dos entrevistados concordam que a obrigatoriedade do número de registro da profissão, conhecido como SRTE (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego), é relevante para ser um profissional da área.
8	Direito	71,8% dos entrevistados afirmam que o Código de Ética para o profissional de Secretariado pode ser considerado um instrumento para a postura e atuação do profissional.
9	Direito	76,5% dos entrevistados asseveram que a regulamentação da profissão, a criação de órgãos de representatividade a classe e o Código de Ética, podem ser consideradas formas de reconhecimento e segurança para o profissional da área.
10	Solidariedade	82,4% dos entrevistados concordam que o acompanhamento do desenvolvimento profissional, como feedbacks e avaliações, é importante para o reconhecimento profissional.
11	Solidariedade	31,8% responderam que seu trabalho possui esse tipo de acompanhamento pelo gestor, demonstrando que ainda muitos profissionais não possuem acompanhamento de seu trabalho pelas empresas, o que pode causar desmotivação e procura por outra empresa.

12	Solidariedade	41,2% dos entrevistados informam que mesmo quando realizam suas atividades com esmero e não são elogiados, mesmo assim se sentem reconhecidos. O que prova que nem sempre o elogio pode ser considerado uma forma de reconhecimento.
----	---------------	--

Fonte: Do autor

As questões que se fundamentaram na esfera do Direito evidenciaram como a conquista do Direito para a profissão de Secretariado foi de total relevância para a área, ter seus direitos e deveres assegurados pelo Estado e se reconhecer como indivíduo que possui respeito, concordando com a Teoria de Reconhecimento de Honneth, proporcionou à profissão equilíbrio e inclusão no convívio em sociedade.

A questão 13 solicitou aos entrevistados assinalar até três alternativas que consideravam importantes formas de reconhecimento no ambiente organizacional:

Tabela 2 - Análise de respostas sobre as formas de reconhecimento sob a percepção dos entrevistados

Alternativa	Nº de ocorrências em que a alternativa foi assinalada	Índice
Elogio	37	43,5%
Promoção	42	49,4%
Aumento de salário	38	44,7%
Status social no mercado de trabalho	9	10,6%
Confiança do seu gestor/departamento	75	88,2%
Assumir diferentes tarefas e responsabilidades	52	61,2%

Fonte: Do autor

Analisando a tabela a cima é possível perceber que a confiança no gestor/departamento, com 88,2% de pontuação, representa o maior índice de forma de reconhecimento para os entrevistados, seguido da alternativa de assumir diferentes tarefas e responsabilidades, com 61,2%, e por conseguir uma promoção, 49,4%. Portanto, o reconhecimento pela Solidariedade proposto por Honneth, nesse caso, relaciona-se diretamente porque cria a autoestima do indivíduo quando ele é reconhecido por outro – conforme os dados acima, embora nem sempre esse reconhecimento seja financeiro, como proposto em aumento de salário com 44,7%.

A questão 14 abordou se a postura inadequada e competitiva no ambiente de trabalho pode corroborar para a rivalidade na profissão, 63,5% concordaram. Essa questão valida como a relação dos próprios profissionais de Secretariado é importante, ou seja, se reconhecer no outro, trabalhar em equipe e não se sentir prejudicado e lesado pelo comportamento do outro é uma forma de reconhecimento.

Por fim, a questão 15 questionou se uma situação específica ainda faz a área de Secretariado sofrer estereótipo e preconceito da sociedade, 62,4% concordaram. Essa questão analisou como o profissional de Secretariado se reconhece perante a visão de seus amigos e como os comentários negativos embasados em falta de conhecimento e preconceito podem afetar a autoestima dos profissionais da área, porque, ao invés de apoio e colaboração, encontram uma fala preconceituosa e machista da sociedade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como principal finalidade analisar o contexto do profissional de secretariado e seu reconhecimento no ambiente familiar, no mercado de trabalho e na sociedade. Três grandes esferas importantes da vida do ser humano, que impactam diretamente o indivíduo em sua interação no meio social e profissional.

O maior desafio da pesquisa foi relacionar essa vasta área do conhecimento, a Sociologia, com a realidade do profissional de secretariado, profissão relevante histórica e socialmente, além de transcrever para uma linguagem mais acessível e correlacionar à área de negócios. Foi uma experiência rica, construtiva e que almeja contribuir com o crescimento de pesquisas nesse campo de conhecimento.

Axel Honneth foi o teórico que iniciou o interesse pelo tema, embasou a pesquisa e inspirou a realização do trabalho. As três esferas: amor, direito e solidariedade dialogam entre si e propõe uma questão de honra, equilíbrio e bem-estar em sociedade, sendo, portanto, a melhor definição para o ideal de convivência e respeito entre os indivíduos: o reconhecimento.

Percebeu-se que o profissional de secretariado no ambiente de

trabalho sente-se reconhecido, e não necessariamente por causa de uma recompensa monetária, mas por um reconhecimento subjetivo, ou seja, sentir que está realizando um bom trabalho com base na forma como os outros o tratam e como confiam em seu profissionalismo, além de assumir diferentes tarefas e responsabilidades; significa sua capacidade para novos desafios e para mudanças.

No campo social, o reconhecimento ainda tem muito para evoluir, principalmente no âmbito familiar, que é a base para qualquer ser humano. Orgulho e opinião são de relevância para o indivíduo sentir-se valorizado e estimado. A relação dos amigos e seus comentários negativos com a profissão impactam diretamente como o indivíduo enxerga-se profissionalmente, podendo causar vergonha, às vezes planejando uma nova graduação e mudança de carreira para mascarar o sentimento de desprezo e minoria.

A competitividade existente na profissão infelizmente colabora para que os próprios profissionais de secretariado não apoiem uns aos outros, isso foi abordado em uma questão e é vivenciado todos os dias nas empresas, não só na área do Secretariado, mas em todas as profissões. O aprendizado é constante, cada indivíduo compartilha o melhor de si, independente de idade, experiência profissional e formação acadêmica.

No decorrer da pesquisa, houve a percepção de que o próprio secretário não se reconhece enquanto profissão importante, principalmente socialmente, portanto há uma dicotomia entre exigir reconhecimento sendo que nem mesmo ele se reconhece. Essa postura foi estabelecida por meio da história, do preconceito e do menosprezo por ser uma profissão inicialmente feminina, mas aos poucos está sendo desconstruído, pois a mudança deve ser realizada internamente no indivíduo para que isso possa, depois, ocorrer na sociedade.

Para uma área ser reconhecida e valorizada, primeiramente os próprios profissionais devem lutar pelos seus direitos e ter orgulho de sua formação e experiência, ignorar comentários negativos que às vezes podem advir da própria família, que é a esfera primordial. É preciso informar-se e lutar pelos direitos não concedidos pelo Estado e tentar trabalhar em equipe, com ética e ao lado de profissionais com outros perfis, histórias de vida e experiências,

afinal, ser secretário é ser flexível, multifuncional, generalista, facilitador e simultaneamente ter conhecimento em diferentes áreas, sempre com ética, ousadia e dedicação.

REFERÊNCIAS

ABREU, Maria Aparecida (Organizadora) **Redistribuição, reconhecimento e representação: diálogos sobre igualdade de gênero**. Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal>. Acesso em: 13 maio 2018.

ALMEIDA, Walkiria Gomes de; ROGEL, Geórgia T.S; SHIMOURA, Alzira da Silva. **Mudanças de paradigmas na gestão do profissional de secretariado**. Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 46-68, jan./jun. 2010. São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/3/72>. Acesso em: 25 mar. 2018.

BISCOLI, Fabiana Regina Velozo; BILERT, Vânia S. de Souza. **A evolução do Secretariado Executivo: caminhos prováveis a partir dos avanços da pesquisa científica e dos embates teóricos e conceituais na área**. Revista Expectativa, v.12 – n. 12, p. 09-42, Paraná, 2013. Disponível em: <http://saber.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/8650>. Acesso em: 15 abr. 2018.

BORTOLOTTO, Márcia Fernanda Pasa; WILLERS, Ednilse Maria. **Profissional de secretariado executivo: Explanação das principais características que compõem o perfil**. Revista Expectativa v. 4, n. 4, p. 45- 56, Paraná, 2005. Disponível em: <http://e- revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/410/326> . Acesso em 22 jan. 2018.

BRASIL. **Resolução nº 3**, de 23 de junho de 2005. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo e dá outras providências. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces003_05.pdf . Acesso em 27 mai. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9261, de 10 de janeiro de 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9261.htm. Acesso em 27 mai. 2018.

BRITO, Gisele Ferreira de; CHOI, Vânia M. P. **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos e referências bibliográficas**. São Paulo: Ed. Fecap, 2010. Disponível em: http://extensao.fecap.br/wp-content/uploads/2014/03/manual_trabalhos_academicos.pdf Acesso em 02 jun. 2018.

CAMARGO, M. et al. **A evolução da área Secretarial às ciências da assessoria**. Revista Expectativa v. 14, n. 14, Paraná, 2015. Disponível em: <http://saber.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/9355/8153> Acesso em 26 mai. 2018.

FONTANELLA, Rosane. **Os tipos comportamentais dos executivos e a postura do profissional de Secretariado**. Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v. 2, n. 2, p.79-104, jul./dez. 2011. São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/56/101> Acesso em 26 mai. 2018.

FRASER, Nancy. **Repensando o reconhecimento**. Revista Enfoques. UFRJ, Rio de Janeiro, v.9, n.1, p.114-128, agosto 2010. Disponível em: <http://www.enfoques.ifcs.ufrj.br/ojs/index.php/enfoques/article/view/102/94> Acesso em 13 mai 2018.

HONNETH, Axel, 1949. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais.**/ Axel Honneth; tradução de: Luiz Repa; apresentação de Marcos Nobre. 2. Ed. São Paulo. Editora 34, 2009.

MARTINS, C. et al. **A formação do profissional em Secretariado Executivo no mercado de trabalho globalizado**. Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 69-89, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4/73>. Acesso em: 08 abril 2018.

MAZULO, Roseli. SILVA, Sandra Cristina Liendo da. **Secretária: rotina gerencial, habilidades comportamentais e plano de carreira**. São Paulo. Editora SENAC, 2010.

MENDONÇA, Ricardo Fabrino (texto originalmente publicado pela Revista Brasileira de ciências sócias) v. 24 n. 70, 2009. **Comunicação e política: capital social, reconhecimento e deliberação pública**/ Ângela Marques, Heloíza Matos (orgs). São Paulo: Summus, 2011.

MORAIS, Alexander Almeida. **A concepção de Charles Taylor de uma ética de autenticidade unida a uma política de reconhecimento.** Revista Filosofia Capital v.6, n. 13, p. 03-12, Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.filosofiacapital.org/ojs-2.1.1/index.php/filosofiacapital/article/view/215>. Acesso em: 15 abr. 2018.

NOGUEIRA, Elaine C. O. Rocha. KUBO, Edson K. de Miranda. **Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras.** Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v. 4, n. 2, p 114-133, jul. /dez. 2013. São Paulo, 2013. Disponível em: https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/175/pdf_33. Acesso em: 28 mai. 2018.

NEVES, Raphael C. da Silva. **Reconhecimento, multiculturalismo e direitos: Contribuições do debate feminista a uma teoria crítica da sociedade.** 2005. Dissertação (Mestrado em Ciência Política)- Universidade de São Paulo-USP, São Paulo, 2005. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-28092005-170506/pt-br.php>. Acesso em: 13 mai 2018.

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

RAMOS, Manuela Aparecida Nalio. **O novo perfil da secretária executiva.** Revista PIBIC v.1, n. 1, p. 155- 168, São Paulo, 2004. Acesso em 21 jan. 2018.

RODRIGUES et al. **Empregabilidade profissional: o Secretariado Executivo em foco na Amazônia Setentrional.** Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v. 7, n. 3, p 66-95, set./dez. 2016. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/480/pdf>. Acesso em: 22 mai. 2018.

SALVAGNI, Julice. CANABARRO, Janaina. **Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho.** Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v.6, n. 2, p 88-110, maio. /agosto. 2015. São Paulo, 2015. Disponível em: https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/347/pdf_73. Acesso em: 28 mai. 2018.

SANTOS, Emili Barcellos M. **Os trinta anos de regulamentação da profissão de secretário no Brasil (1985- 2015): contexto e desafios.** Revista de Ciências Humanas, Viçosa, v. 15, n. 1, p. 9-23, jan./jun. 2015. Disponível em:

<http://www.cch.ufv.br/revista/pdfs/vol15/artigo1dvol15-1.pdf> . Acesso em: 25 mar.2018.

VIEIRA, Jéssica Oliveira; ZUIN, Débora Carneiro; FRANKLIN, Luíza A. Soares. **A Construção da Profissão de Secretariado Executivo**. Disponível em: http://www.fenassec.com.br/site/semisssec2015_artigos/a-construcao-da-profissao-de-secretariado-executivo.pdf. Acesso em: 25 mar. 2018.

TAYLOR, Charles, 1931. **Philosophical Arguments**. Harvard University, 1995/ Charles Taylor; tradução de: Adail Ubirajara Sobral; revisão de Tereza C. Gouveia; diagramação de Telma S. Custódio. **Argumentos filosóficos**. Edições Loyola, São Paulo, 2000.