





Releitura dos fundamentos históricos do Secretariado: da destruição criativa à inovação

Review of Secretariat historical foundations: from destruction creative to innovation

Katia Denise Moreira¹, Luci Mari Aparecida Rodrigues², Marcos Baptista Lopez Dalmau³, Alexandre Marino Costa⁴

¹ Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil, Doutora em Administração (UFSC), Assessora do Gabinete da Reitoria (UFSC), professora voluntária do Departamento de Administração (UFSC), e-mail: katia.denise@ufsc.br

² Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil, Doutoranda em Administração (UFSC), Secretária Executiva no Centro Socioeconômico (UFSC), e-mail: lurodrigues85@gmail.com

³ Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil, Doutor em Engenharia de Produção (UFSC). Professor Titular do Programa de Pós-Graduação em Administração (UFSC), e-mail: marcos.dalmau@ufsc.br

⁴ Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil, Pós-doutor (The Open University, Inglaterra - Reino Unido), Doutor em Engenharia de Produção (UFSC). Professor Titular do Departamento de Ciências da Administração (UFSC), e-mail: alexandre.marino@ufsc.br

RESUMO

Em tempos contemporâneos observa-se a inovação na profissão secretariado e nas rotinas secretariais. Considerada a premissa de que houve uma ruptura no perfil secretarial, isto é, a transformação do caráter essencialmente operacional para o estratégico, esse trabalho tem como objetivo refletir sobre o alinhamento entre os fundamentos históricos do secretariado e os processos schumpeteriano da destruição criativa e neo-schumpeteriano da inovação. A metodologia caracteriza-se pela abordagem qualitativa, de natureza básica e descritiva quanto aos objetivos. No que se refere aos procedimentos técnicos utilizou-se o bibliográfico e o documental, os quais subsidiam uma discussão que propõe trazer uma teoria do campo econômico para um contexto no qual o objeto de pesquisa é a profissão secretarial, sua trajetória histórica e o desenvolvimento das rotinas secretariais ao longo do tempo. Em termos de resultados, a aproximação entre as teorias foi confirmada e, nesse sentido, traz elementos importantes para a ampliação do campo do conhecimento secretarial, como também, para entendimento da evolução dessa área em termos de ação no contexto organizacional.

Palavras-chave: Secretariado. Fundamentos do Secretariado. Inovação.

ABSTRACT

Nowadays it is possible observe innovation in the secretarial profession and in it routines. Thereby, considering the premise that there was a rupture in the secretariat profile, that is, the transformation from the operational to the strategic character, this work aims to reflect about the approach between the secretariat's historical foundations and the Schumpeterian destruction creative processes and innovation neo-Schumpeterian. The methodology is characterized by a qualitative, basic and descriptive research. About the technical procedures the chose was bibliographic and documental procedures, which support a discussion that proposes bring a theory of the economic field to a context in which the research object is the secretarial profession, its historical trajectory and the development of secretarial routines over time. In terms of results, the approximation between the theories was confirmed and, in this sense, it brings important elements for the expansion of the field of secretarial knowledge.

Keywords: Secretariat. Secretariat Foundations. Innovation.

1 INTRODUÇÃO

A atividade secretarial nasce em tempos áureos da história e se materializa inicialmente na figura do escriba, que exercia quase que exclusivamente funções operacionais (NATALENSE, 1995). Todavia, a evolução histórica conduziu a profissão para novos rumos e, nesse sentido, os acontecimentos dos tempos contemporâneos, como, por exemplo, a era da tecnologia e da globalização e a legalização da profissão, possibilitaram ao profissional de secretariado romper com um paradigma essencialmente funcionalista e alcançar um perfil diferenciado, no qual o conhecimento é elemento fundamental (MOREIRA, 2018).

O progresso da profissão pode ser constatado por meio da historicidade da profissão, ou seja, o secretário que atuava apenas em nível técnico, hoje pode até ocupar cargos mais estratégicos. Tal afirmativa é evidenciada por Camargo *et al.* (2015, p. 11), quando apontam que: “Esse profissional se mostra capaz de comandar e auxiliar o trabalho de variados departamentos, dessa forma, passa a exercer o papel de coordenador e assessor”. Ainda, nas Diretrizes Curriculares para a graduação secretarial há menção sobre a necessidade de uma formação que vise a “[...] capacitação e aptidão para compreender as questões que envolvam sólidos domínios científicos, acadêmicos, tecnológicos e estratégicos, específicos de seu campo de atuação [...]” (BRASIL, 2005, s.p).

Em termos de “rompimento” paradigmático, conduz-se o campo secretarial para a teoria schumpeteriana, que trata do desenvolvimento econômico como um processo de evolução e de destruição criadora, no qual a criação de novas estruturas se dá em um sistema sujeito a rupturas e descontinuidades (SCHUMPETER, 1984). A teoria defendida pelo autor tem como base estrutural a inovação, representada pela resultante da desconstrução, ou seja, o indivíduo somente será inovador quando for capaz de destruir algo já criado e apresentar algo novo.

Assim, considerando o pressuposto de que houve uma ruptura no perfil secretarial, ou seja, de que houve uma transformação, na qual o tecnicismo puro deixa de ser protagonista nas atividades secretariais e que este fato permitiu ao profissional alcançar posições mais estratégicas no ambiente organizacional, acredita-se na possibilidade de alinhamento com aquilo teorizado por Schumpeter (1984), como também, pelas concepções mais modernas, apresentadas pelos neo-schumpeterianos. Dessa maneira, este estudo questiona: como a história

do secretariado alinha-se aos processos schumpeteriano de destruição criativa e neo-schumpeteriano da inovação?

A fim de responder ao questionamento, esta pesquisa tem como objetivo de refletir sobre o alinhamento entre os fundamentos históricos do secretariado e os processos schumpeteriano da destruição criativa e neo-schumpeteriano da inovação. Justifica-se a escolha do tema, por ser importante tratar de questões que podem contribuir com a amplitude do campo secretarial, principalmente, no que se refere a expandir a área de conhecimento. O estudo da inovação alinhada ao desenvolvimento do secretariado é relevante, visto que houve evolução tanto da profissão em si, como nas rotinas e competências relativas a ela e relacionados a essa transformação estão elementos como conhecimento e tecnologia, que ocorrem em instituições e organizações. Sendo esses fundamentos da inovação, acredita-se na asserção de que a proposição é exequível. Há viabilidade para o desenvolvimento da pesquisa visto que os dados foram colhidos de forma bibliográfica e documental.

Em termos de estruturação, esta pesquisa faz uma exposição geral do tema por meio desta introdução, na sequência apresenta-se o arcabouço teórico que traz embasamento intelectual para sustentação da proposta de estudo, seguida, pela caracterização da metodologia utilizada. Adiante, discute-se o alinhamento do objeto da pesquisa e, por fim, conclui-se apresentando as considerações finais e referências utilizadas finalizam o estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PROCESSO SCHUMPETERIANO DA DESTRUIÇÃO CRIATIVA E NEO-SCHUMPETERIANO DA INOVAÇÃO

Joseph Alois Schumpeter (1882-1950) foi um renomado economista austríaco, que se dedicou ao modo de produção capitalista (OLIVEIRA, 2014). Segundo o autor, foi um dos principais nomes da escola neoclássica da economia, apresentou o conceito do processo da destruição criativa, teoria que está presente na obra *Capitalismo, Socialismo e Democracia*, que neste estudo considera a edição de 1984.

A proposta de Schumpeter (1984) é a de identificar elementos que nascem de um sistema econômico que apresentam componentes de um movimento ondular, que alterna

períodos de prosperidade e de depressão. Tal fato assemelha-se ao que acontece no caminho do desenvolvimento, ou seja,

[...] se com este se abrem as portas para que o sistema evolua para patamares mais elevados, também ele enfrenta, nesta trajetória, movimentos contrários, contratempos, incidentes dos tipos os mais variados que o desviam desta rota inicial de prosperidade, conduzindo-o para os braços de crises e depressões (OLIVEIRA; MOARES, 2014, p. 117).

Schumpeter (1984) posicionou-se contra a “imóvel” escola tradicional, ressaltando a necessidade de “movimento” em um sistema econômico e, para tanto, apresentou a destruição criativa que se baseava na ideia de que:

O sistema de economia de mercado possuía uma capacidade extraordinária de revolucionar os meios de produção, e, por meio do investimento, garantir um crescimento contínuo no tempo, embora sujeito aos ciclos de prosperidade e recessão/depressão, dispondo, como nenhum outro, de todas as condições para eliminar a pobreza social (OLIVEIRA, 2014, p. 99).

Para dissertar sobre a destruição criativa, Schumpeter (1984) fez uso das teorias da concorrência monopolista e oligopolista e suas variações populares para explicar a opinião de que a realidade capitalista é desfavorável ao rendimento máximo de produção. Outra constatação do teórico é a de que o caráter evolutivo do capitalismo não está relacionado apenas a elementos como: a) vida econômica: transcorre em um meio natural e social que se modifica constantemente; b) aumento quase automático da população e do capital; e c) variações do sistema monetário. O autor lembra que:

O impulso fundamental que põe e mantém em funcionamento a máquina capitalista procede dos novos bens de consumo, dos novos métodos de produção ou transporte, dos novos mercados e **das novas formas de organização industrial criadas pela empresa capitalista** (SCHUMPETER, 1984, p. 105, grifo nosso).

A teoria de Schumpeter (1984, p. 105) acrescenta ainda, que “[...] “o processo de criação do novo é básico para se entender o capitalismo e a empresa deve se adaptar a ele para sobreviver”. Nesse sentido, é descartado o conceito de concorrência tradicional, ou seja, a preocupação somente com um aspecto, o do preço, que, inclusive, se considerada a questão da qualidade e do esforço de venda, a variável perde a posição dominante (SCHUMPETER, 1984).

A partir de tais ponderações Schumpeter (1984) conclui que, na prática capitalista a concorrência não é protagonista, o que se destaca são as novas mercadorias, novas técnicas,

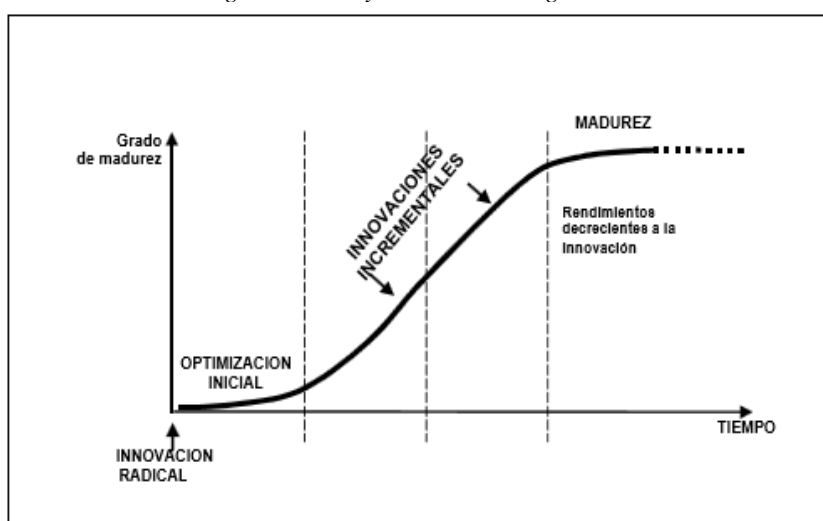
novas fontes de suprimento, novo tipo de organização. Em outras palavras, o autor quer fazer entender que é preciso inovar sempre, criando e recriando para se manter no mercado.

A corrente neo-schumpeteriana, por sua vez, não verifica apenas o aspecto econômico em termos da mudança tecnológica, porém constitui nele o centro da análise, atribuindo a inovação o papel principal de dinamizador da atividade econômica capitalista (POSSAS, 1989). Os autores da linha neo-schumpeteriana dedicam-se a analisar os processos de geração e difusão de novas tecnologias [elementos da inovação] no que diz respeito a sua natureza e impactos, destacando a inter-relação com a dinâmica industrial e a estrutura dos mercados (POSSAS, 1989).

Ademais, depois que uma inovação dá lugar a aparição de um novo produto, capaz de criar uma nova indústria, há um período inicial em que se registram outras inovações e otimizações, que trazem consigo a aceitação do produto no mercado correspondente a ele (PÉREZ, 2001). A autora, comenta ainda que a interação com o mercado pronto determina a direção de melhorias, definindo assim, um desenho dominante e a partir daí, à medida que os mercados vão crescendo, surgem inovações adicionais para melhora da qualidade do produto, do processo de produtividade e da situação dos produtores no mercado.

Pérez (2001) menciona também que ao final do processo chega-se ao pleno desenvolvimento ou madurez, momento em que uma inversão nas inovações adicionais começa a produzir decrescentemente. Outra constatação da autora é que todo esse processo pode durar poucos ou vários anos. A Figura 1 ilustra o proposto pela autora:

Figura 1 - *La evolución de una tecnología: Una Trayectoria Tecnológica*



Fonte: Pérez (2001, p. 120).

Observa-se nas colocações de Pérez (2001) o movimento ondular descrito por Schumpeter (1984), que se complementa com o proposto por Dosi (1988a), que em termos de inovação aponta:

[...] o desenvolvimento e a adoção de novos produtos e processos em economias que não são centralmente planejadas são o resultado da interação entre (a) capacitações e estímulos gerados dentro de cada firma e de cada indústria e (b) causas mais amplas, externas às indústrias individuais, tais como o estado da ciência em diferentes setores, as facilidades de comunicação do conhecimento, a oferta de capacitações técnicas, qualificação, engenheiros, etc; as condições que controlam a mobilidade ocupacional e geográfica e/ou a aceitação/resistência do consumidor à mudança; as condições de mercado, particularmente as que dizem respeito à concorrência interfirmas e ao crescimento da demanda; a estrutura financeira e os padrões/critérios de alocação de fundos por firmas industriais; as tendências macroeconômicas, especialmente seus efeitos sobre as mudanças de preços relativos de insumos e produtos e as políticas públicas (DOSI, 1988a, p. 2).

Ademais, Dosi (1988a, p. 6) comenta que “a solução inovativa de um certo problema envolve ‘descoberta’ e ‘criação’, uma vez que não se pode derivar da informação disponível sobre o problema [...] ela também envolve capacitações específicas e não codificadas por parte dos inventores”. Na mesma direção, Niosi (2002) comenta que a inovação nasce a partir de instituições geradoras de novos conhecimentos tecnológicos, sejam elas organizações industriais, universidades ou agências governamentais. Importante destacar, com base em Edquist (2006), que no contexto ora explorado organizações significa uma estrutura formal que é conscientemente criada e possui um propósito explícito, são atores ou jogadores e instituições caracterizam-se por ser um conjunto de hábitos, normas, rotinas, práticas estabelecidas, regras ou leis que regulam a relação ou interação entre os indivíduos, grupos e organizações, são as regras do jogo.

Sobre a relação entre instituições e inovação Archibugi e Lundvall (2001) dizem que a importância da primeira para a segunda está relacionada ao processo de aprendizagem. Para Edquist (2006) as instituições são, frequentemente, consideradas os principais componentes dos sistemas de inovação. Ressalta-se, nesse sentido, a proposta de inovar na construção de competências, fenômeno que significa melhorar o capital humano Edquist (2006). Importante destacar que para o autor tal fato não é realizado apenas em escolas e universidades, mas também, nas organizações na forma de treinamento: aprender fazendo, aprender usando, aprender individualmente e que o contexto de construção de competência organizacional e institucional varia consideravelmente.

Nessa perspectiva, a organização assume o papel de agente central da inovação, visto ser dotada da capacidade de acumulação de conhecimento, que vem sendo tratado há algum tempo como principal insumo produtivo, responsável pelas inovações (PEREIRA; DATHEIN, 2012). Os autores apontam que o aprendizado é fruto das relações internas (indivíduos entre si e com a empresa) e externas (com outras organizações) das empresas, demonstrando a importância da produção e assimilação de conhecimento para sua sobrevivência em um ambiente inovativo-competitivo.

Entretanto, os autores previnem que é necessário que se desenvolvam condições para que as inovações tenham suas potencialidades convertidas em instrumentos de desenvolvimento econômico, e, nesse contexto, a aprendizagem tem papel protagonista (PEREIRA; DATHEIN, 2012). Em síntese, os autores, dizem ser esse o fato que distingue crescimento e desenvolvimento econômico, um tema sempre relevante e atual.

Nota-se a partir do já contextualizado a forte relação entre inovação e aprendizagem, nesse sentido, Pereira e Dathein (2012) explicam que aprender é um processo real e significativo, não se trata de algo automatizado nem passivo. Dessa maneira, a expressão “processo de aprendizado” abrange as mais diversas formas de aprendizagem (*learning*), que leva em consideração um fenômeno enraizado (*embedded*), dependente de uma trajetória (*path-dependent*), interativa, cumulativa e, portanto, evolutiva, no que se refere ao percurso, tanto das organizações, quanto dos indivíduos em seu interior.

O resultado fundamental de um processo de aprendizado é a inovação, o desenvolvimento de competências e as capacitações, sendo que, a partir de tais elementos, as empresas definem suas trajetórias específicas (PEREIRA; DATHEIN, 2012). Em outras palavras, os autores colocam que o aprendizado organizacional se dá ao longo do tempo, por meio da aquisição e adaptação de competências/capacitações desenvolvidas pelas organizações - *path dependence* (PEREIRA; DATHEIN, 2012).

Vale destacar que a aprendizagem, principalmente aquela interativa, tem sido o ponto focal dos sistemas nacionais de inovação, mais recentemente, a aprendizagem organizacional está incluída nessa conjuntura (NIOSI, 2002). Complementa o posto, Edquist (2006) quando disserta sobre a questão de o aprendizado interativo entre organizações ser essencial para o processo de inovação. Assim, sendo o ambiente organizacional o espaço de trabalho do profissional secretário, acredita-se na influência que esse local tem no processo evolutivo de

inovação da profissão, principalmente, a partir do desenvolvimento do conhecimento e, conseqüentemente, da aprendizagem além, logicamente, do espaço acadêmico que é o responsável pela formação secretarial.

2.2 A EVOLUÇÃO DA PROFISSÃO SECRETARIAL

A atividade secretarial envolve uma série de ações, as quais são desenvolvidas a partir de competências inatas ou adquiridas pelo profissional de secretariado (MOREIRA, 2018). Sobre a evolução dessas competências, Veiga (2010) explica que houve um progresso significativo no perfil das atividades secretarias, as quais não estão mais restritas ao trabalho básico operacional, mas sim, alcançam hoje níveis táticos e estratégicos, inclusive, adentrando em áreas diversas do conhecimento.

Sobre os fundamentos da profissão de secretariado, Nonato Júnior (2009) inicia as discussões, explicando que têm origem com a história das ciências da assessoria, associada à produção de conhecimento humano, “da necessidade humana de produzir conhecimentos complexos” (NONATO JUNIOR, 2009, p. 80). Ou seja, da indispensabilidade de inovar.

Antes, porém, é válido lembrar, que ao longo da história a profissão de secretariado caracteriza-se por momentos de auge como na idade antiga (NATALENSE, 1995) e, contemporaneamente, no Brasil, com regulamentação legal específica para a profissão (NEIVA; D’ELIA, 2009). Todavia, um período de decadência da profissão é observado na idade média e, na idade moderna, nota-se um “recomeço” da profissão, culminando com o ápice dos tempos contemporâneos (NATALENSE, 1995; PORTELA; SCHUMACHER, 2006). O Quadro 1 apresenta uma síntese do ora exposto:

Quadro 1 – Evolução da profissão secretarial historicamente.

Periodização da História	Caráter da Evolução	Características da profissão
Idade Antiga	Auge	- Surgimento da profissão, na figura do escriba – civilizações egípcias, mesopotâmica, síria, judaica e cristã. - Desenvolvimento da taquigrafia.
Idade Média	Depressão	- Monges, em geral, atuavam como copistas e arquivistas.
Idade Moderna	Ressurgimento	- Ressurgimento discreto da profissão a partir da Revolução Industrial e do mercantilismo. - 1760 – Revolução Industrial – a nova estrutura empresarial exigiu as funções de assessoria administrativa, consolidando o papel do secretário. - Função exercida quase que exclusivamente por homens.
Idade Contemporânea	Auge	- Inserção da mulher no mercado de trabalho do Secretariado, devido à ida do homem as grandes Guerras Mundiais. - Surgimento das teorias administrativas, as quais permitiam a valorização das funções secretariais, tornando o profissional de secretariado parte integrante da dinâmica da equipe gerencial.

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Natalense (1998), Garcia (1999) e Portela e Sschumacher (2006).

Importante ressaltar que apesar de a trajetória secretarial estar associada à ao contexto histórico da humanidade, é no Brasil que a profissão encontra referências para sustentação e desenvolvimento (MOREIRA, 2018). De acordo com a autora, a carreira secretarial encontra no cenário brasileiro espaço para o reconhecimento, principalmente, em termos legais. A literatura não apresenta indícios de que há uma evolução significativa na carreira do secretariado em outros países e, sendo assim, o Quadro 2 apresenta uma caracterização histórica do secretariado ancorada na trajetória brasileira da profissão.

Quadro 2 – Evolução da profissão secretarial no Estado brasileiro.

Periodização	Características da profissão
Anos 1930/1940	- Curso Técnico em Secretariado denominado Curso Especial Feminino – Secretária, da Escola de Comércio Álvares Penteado.
Anos 1950	- Início da atuação secretarial na estrutura empresarial brasileira. - Secretário executor de tarefas – aplicação de técnicas secretariais como: taquigrafia, datilografia, arquivo, atendimento telefônico e anotações de recados.
Anos 1960	- Início dos treinamentos gerenciais – profissional de secretariado permanece executor de tarefas. - Ter um secretário passa a ser um status – na mentalidade do empresário brasileiro tal ato é compreendido como “valorização”. - Início das Associações dos profissionais de secretariado: Associação das Secretárias do Brasil (ASB), em São Paulo em 1964; Movimento “Clube das Secretárias”, no Rio de Janeiro em 1965 e Associação das Secretárias, em Porto Alegre em 1968. - 1º Curso de Graduação em Secretariado no Brasil (1969) - Universidade Federal da Bahia.

Anos 1970	<ul style="list-style-type: none">- O secretário passa a ser percebido como membro ativo na gerência - atuação mais dinâmica e abrangente – ganha o respeito nas organizações.- Associações de Classe começam a atuar no Brasil, no sentido de reunir e agrupar a classe, com o propósito de conscientização e aprimoramento profissional e ainda, buscar uma nova imagem da profissão.- Criação do Clube das Secretárias de Pernambuco em 1971 e da Associação das Secretárias do Espírito Santo em 1973.- I Convenção Nacional de Secretárias, no ano de 1973.- II Convenção Nacional de Secretárias, no ano de 1974.- Criação da Associação Brasileira de Entidades de Secretárias (ABES) em 1975.- Lei n.º 1.421/77, de 20 de setembro de 1977, que instituiu o dia 30 de setembro como o “Dia Nacional da Secretária”.- Lei n.º 6.556, de 5 de setembro de 1978 – primeira Lei de regulamentação da profissão secretarial.- Reconhecimento, pelo Ministério da Educação, do Curso de Graduação em Secretariado da Universidade Federal de Pernambuco (1978).
Anos 1980	<ul style="list-style-type: none">- A profissionalização demanda do secretário o exercício da profissão com mais responsabilidade, busca por aprimoramento constantemente, conscientização profissional, formação técnica e aperfeiçoamento cultural.- O despertar da era da qualidade e da informática – promove a ação conjunta entre chefes e secretários (administração participativa).- O trabalho passa a ser em equipe.- Sancionada a Lei n.º 7.377, de 30 de setembro de 1985, que regulamenta a profissão de secretário. O marco legal estabelece critérios para o exercício da profissão de Técnicos em Secretariado e Secretariado Executivo.- Publicação do Código de Ética do Profissional de Secretariado em 1989.
Anos 1990	<ul style="list-style-type: none">- As megatendências (globalização) exigem profissionais de secretariado diferenciados.- A era da competência demanda por profissionais polivalentes e atualizados, com capacidade produtiva, em busca de resultados.- Não só se recebe ordens, mas também se orienta e dá opiniões.- O secretário deixa de ser “propriedade particular” do gerente a quem assessora e passa a ser um membro da organização.- Desaparece a moça elegante, bem-vestida e apenas digitadora.- Nasce outro perfil: gestor, empreendedor e consultor.- Criação da Federação Nacional de Secretárias e Secretários (FENASSECC).- Aprovação da Lei n.º 9.261, de 30 de janeiro de 1996, que 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 n.º 7.377, de 30 de setembro de 1985.

Anos 2000	<ul style="list-style-type: none">– Mudança no conceito de secretário – passa a ser assistente, ao ponto de assumir com credibilidade responsabilidades da alta direção da organização.– O novo perfil tem características como: ter preocupação com o todo empresarial, com a produtividade e com o lucro da empresa; ser polivalente, programador de soluções e participativo; ter iniciativa; estabelecer limites; conhecer os problemas do seu país e do mundo, moldando as expectativas das empresas aos objetivos a serem atingidos pelas pessoas e por toda a organização; prestar assessoria de forma proativa; conhecer sobre tecnologia; preocupar-se com a competitividade; trabalhar com estratégia gerencial; ser um gestor dentro do molde generalista (conhecedor das Teorias das Organizações); saber “ler” ambientes organizacionais, com a finalidade de entender mudanças e conflitos, procurando transformar o ambiente e as situações criadas por ele e conhecer de técnicas secretariais com excelência.– Criação da Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC).
------------------	--

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Moreira *et al.* (2017).

É possível identificar, a partir do Quadro 2, que o profissional secretário iniciou a carreira atuando como um executor de tarefas e, com o passar dos anos, em uma linha crescente evolutiva desenvolveu um perfil para assumir postos gerenciais (NATALENSE, 1998). Considerada essa trajetória tem-se que o secretário é um profissional inserido no século XXI e tem, entre outras características, a capacidade de ser criativo, liderar mudanças e ter visão global (NEIVA; D’ELIA, 2009).

O Quadro 2 permite extrair também que a profissão enfrentou diversas transformações, encontrando no avanço tecnológico, no desenvolvimento do conhecimento e na profissionalização das atividades, elementos que possibilitaram a incidência de novos e modernos processos na rotina do secretarial. Destaca-se que o avanço da automação nos escritórios proporcionou uma redução em demandas repetitivas e extenuantes, ação que permitiu aos trabalhadores secretariais desenvolverem novas habilidades e assumirem atribuições mais integradas com o funcionamento dos escritórios (GARFIELD, 1986; STEEDMAN, 1997).

A partir da verificação das transformações no perfil do profissional de secretariado entre os anos 1980 e 1990, apresentadas no Quadro 2, reflete-se sobre o alinhamento entre essas mudanças e o momento de desenvolvimento econômico e social do Estado naquele momento histórico. Sob esse aspecto constata-se que aquelas foram décadas marcadas por um processo de desenvolvimento acelerado e destruição do conhecimento, dessa maneira, criou-se a necessidade de os indivíduos e as instituições renovarem suas competências com frequência

(LUNDVALL; JOHNSON, 1994), fato que se supõe influenciou na história secretarial brasileira.

Acredita-se diante do ilustrado pelo Quadro 2, que o contínuo desenvolvimento e adaptação às demandas do mercado, fizeram com que o profissional de secretariado adotasse uma postura ativa associada a uma visão holística, tanto do ambiente em que atua, quanto de sua carreira fato que, acredita-se, contribuiu com a evolução da profissão Bortolloto e Willers (2005, p. 46) sustentam o exposto quando mencionam que:

Os profissionais [de secretariado] tiveram que rever e renovar seu modo de executar as atribuições inerentes à profissão, reconstruindo-se a cada nova situação e a cada nova tecnologia que lhes era apresentada. A incorporação de novas competências e habilidades permitiu-lhes ocupar mais espaço junto aos dirigentes e às equipes de trabalho. Tornaram-se profissionais capazes de intervir, identificar problemas e resolvê-los, propor soluções para os problemas que surgem no ambiente de trabalho, analisar dados, informações e trabalhar em equipe.

Ao se pensar em termos comparativos - passado e presente - observa-se que ainda há aproximação entre as rotinas secretariais do passado e aquilo realizado hoje, contudo destaca-se que os processos foram inovados e o que não se ajustava em tempos contemporâneos foi deixado para trás. Sobre tal concepção, vale trazer o pensamento de Cortella (2009, p. 73) que expressa em palavras o que ocorreu,

Das coisas que vêm do passado é preciso saber separar duas situações: nem tudo que vem do passado é para ser descartado, há aquilo que vem do passado e precisa ser guardado, protegido, levado adiante. O que a gente chama de tradição. Aquilo que vem do passado e precisa ser jogado fora, descartado, deixado de lado, a gente chama de arcaico. Quando se fala em futuro, não se fala obviamente na necessidade de descartar tudo o que já veio – isso seria uma tolice -, mas sim de trazer para o futuro aquilo que é tradicional e deixar no passado aquilo que é arcaico.

Outro elemento de destaque sobre a profissão secretarial foi a que ela perdeu seu caráter informal no ano de 1985, com a elaboração do texto Lei n.º 7.377, de 30 de setembro de 1985 (atualizada pela Lei n.º 9.261 de 10 de janeiro de 1996), que regulamenta a profissão. No cenário atual, o perfil do secretário possui novos padrões de competências, complexas e diversificadas, que são desenvolvidas durante os cursos de graduação e estão dispostas no Artigo 4º da Resolução n.º 3, de 23 de junho de 2005, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo e dá outras providências (BRASIL, 2005), são elas:

Art. 4º O curso de graduação em Secretariado Executivo deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I - capacidade de articulação de acordo com os níveis de competências fixadas pelas organizações;

II - visão generalista da organização e das peculiares relações hierárquicas e intersetoriais;

III - exercício de funções gerenciais, com sólido domínio sobre planejamento, organização, controle e direção;

IV - utilização do raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e estabelecendo relações formais e causais entre fenômenos e situações organizacionais;

V - habilidade de lidar com modelos inovadores de gestão;

VI - domínio dos recursos de expressão e de comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

VII - receptividade e liderança para o trabalho em equipe, na busca da sinergia;

VIII - adoção de meios alternativos relacionados com a melhoria da qualidade e da produtividade dos serviços, identificando necessidades e equacionando soluções;

IX - gerenciamento de informações, assegurando uniformidade e referencial para diferentes usuários;

X - gestão e assessoria administrativa com base em objetivos e metas departamentais e empresariais;

XI - capacidade de maximização e otimização dos recursos tecnológicos;

XII - eficaz utilização de técnicas secretarias, com renovadas tecnologias, imprimindo segurança, credibilidade e fidelidade no fluxo de informações; e

XIII - iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência das implicações e responsabilidades éticas do seu exercício profissional (BRASIL, 2005, s.p.).

No que se refere ao perfil atual do profissional de secretariado, Moreira, Santos e Moretto Neto (2015, p. 182) discutem as possibilidades do profissional de secretariado empreendedor e chegam a conclusão de que “o profissional de secretariado possui em seu perfil contemporâneo elementos que o caracterizam como um empreendedor, ou de outra forma dizendo, é um indivíduo que investe em sua carreira, a fim de torná-la o seu melhor negócio”. Verifica-se que a visão dos autores vai ao encontro do disposto no parágrafo único do Art. 3º da Resolução n.º 3, de 23 de junho de 2005, que estabelece:

O bacharel em Secretariado Executivo deve apresentar sólida formação geral e humanística, com capacidade de análise, interpretação e articulação de conceitos e realidades inerentes à administração pública e privada, ser apto para o domínio em outros ramos do saber, desenvolvendo postura reflexiva e crítica que fomente a capacidade de gerir e administrar processos e pessoas, com observância dos níveis graduais de tomada de decisão, bem como capaz para atuar nos níveis de comportamento microorganizacional, mesoorganizacional e macroorganizacional (BRASIL, 2005).

Em relação à teorização histórica da área secretarial, vislumbram-se características inovadoras (MOREIRA, 2018). Tal fato se comprova pela bibliografia que deixou de,

simplesmente, apontar atividades operacionais para se dedicar a reflexões sobre a gestão secretarial. Outro destaque na evolução da profissão foi a ampliação dos cursos de graduação e especialização na área secretarial, proporcionando ao profissional, além do conhecimento teórico, a possibilidade de desenvolvimento científico no campo do secretariado.

Observando o projeto pedagógico de alguns cursos superiores e especializações constata-se que a prioridade é focar no desenvolvimento de habilidades gerenciais, apresentando aos acadêmicos conhecimentos que os possibilitem desempenhar adequadamente a profissão, atuar com excelência e estar habilitados a demonstrar sua importância no meio organizacional (MOREIRA; SANTOS; MORETTO NETO, 2015, p. 172).

Vale ressaltar ainda, com base em Moreira, Santos e Moretto Neto (2015), que o acadêmico em secretariado, a partir do currículo dos cursos ora existentes, está inserido em um contexto multidisciplinar, fato que sustenta a possibilidade de adquirir ou desenvolver competências diversificadas, elemento que em um ambiente organizacional pode se tratar de quesito diferenciador. Nesse sentido, destaca-se o texto de Garcia (1999, p. 43):

A profissão [...] vem merecendo atenção da área empresarial por se tratar de uma profissão facilitadora, que segue os princípios da administração empresarial: tomar decisões, solucionar conflitos e trabalhar em equipe. Separar fatos de opiniões, pensamentos de sentimentos e aplicá-los, levando em conta as consequências das ações escolhidas, desenvolver habilidades de comunicação, como saber ouvir e perguntar, expressar-se de forma oral e escrita corretamente.

Nota-se, a partir do exposto, que a história e, conseqüentemente, “o perfil do profissional de Secretariado acompanha as mudanças, expectativas e globalização [possui] uma postura aberta para essas mudanças e uma atitude empreendedora no desempenho de suas funções” (SOUZA; FERNANDES, 2012, p. 2) Em outras palavras, a profissão secretarial acompanhou as mudanças sociais e econômicas do mundo globalizado e, dessa forma, novas competências surgiram para o profissional em determinados intervalos de tempo e, provavelmente, voltarão a acontecer em momento de nova mudança paradigmática.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo foi realizado com o propósito de alinhar teorias sob a perspectiva de que uma pudesse explicar fenômenos ocorridos na outra. Ou seja, que a teoria da destruição criativa de

Schumpeter (1984) e da inovação, dos neo-schumpeterianos conseguisse explicar de forma científica a evolução tanto na profissão secretarial, como nas rotinas equivalente a ela. Para tanto utilizou-se uma combinação de procedimentos metodológicos, os quais têm por finalidade definir o caminho a ser seguido na estruturação e desenvolvimento deste trabalho (GIL, 2010).

Dessa maneira, a abordagem utilizada foi a qualitativa, a qual para Godoy (1995, p. 62) “tem como preocupação fundamental o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural” e também, procura-se compreender o fenômeno por intermédio da “obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo” (GODOY, 1995, p. 58). Nesse sentido, a abordagem qualitativa colabora para a compreensão do fenômeno da destruição criadora ao longo da trajetória de desenvolvimento do secretariado, a partir dos fundamentos históricos do secretariado.

Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva, que para Vergara (2007, p. 47) significa expor “[...] características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também esclarecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”. Neste contexto de investigação buscou-se associar os elementos constituintes da trajetória secretarial a partir da descrição dos marcos históricos alinhados ao processo de destruição criativa.

No que se refere à coleta de dados, foram utilizadas as técnicas: bibliográfica, em material produzido intelectualmente sobre o tema, encontrado em livros e artigos científicos e documental, em leis e em diretrizes curriculares. Trata-se ainda de um estudo longitudinal, isto é, que se estende “[...] ao longo do tempo, caracterizando-se pela coleta de dados em diferentes momentos do tempo, o que permite a identificação das transformações periódicas no fenômeno.” (VIEIRA, 2004, p. 21). Nesse trabalho, a longitudinalidade foi observada em termos da historicidade da profissão, principalmente, no contexto brasileiro, visto que o Brasil é um dos países em que a profissão secretarial mais evoluiu em termos de reconhecimento.

As categorias de análise foram traçadas no sentido de investigar elementos da destruição criativa e inovação, como, por exemplo, aprendizado e *path dependence* inseridos na evolução da profissão secretarial e, dessa maneira, alinhar as teorias. No que se refere à primeira, buscou-se caracterizar o movimento ondulatório de auge e depressão descrito por

Schumpeter (1984) e também, caracterizar a criação de um novo modelo a partir do rompimento, sendo que o antigo sirva de base para tal acontecimento.

No que se refere à inovação, utilizou-se o modelo de Pérez (2001), *La evolución de una tecnología: Una Trayectoria Tecnológica*, que foi construído pela autora com base em Dosi (1982, 1988b,) e Wolf (1912), no qual é descrita a trajetória de rompimento de um paradigma, seguida da criação, desenvolvimento e amadurecimento de um novo.

Salienta-se que os autores utilizados tratam da inovação no campo econômico e, sendo assim, na maioria das vezes descrevem o processo em termos de produto, no entanto, nesse estudo o objeto de pesquisa é a profissão secretarial, sua trajetória histórica e o desenvolvimento das rotinas secretariais ao longo do tempo.

No que diz respeito aos fatores limitadores da pesquisa, assinala-se a redução sociológica do estudo, contudo, como procedimento metodológico, entende-se que à luz desse fenômeno, “[...] toda produção científica estrangeira é, em princípio, subsidiária.” (RAMOS, 1996, p. 113), ou seja, a produção estrangeira pode ser utilizada como contribuição para construção de um produto sociológico, não sendo algo meramente imitativo, mas com autêntica intencionalidade. Assim, esse estudo não o caracteriza como único no que se refere à evolução da história secretarial, todavia é autêntico ao propor assimilar os conceitos e categorias teóricas da destruição criativa e da inovação a uma realidade específica.

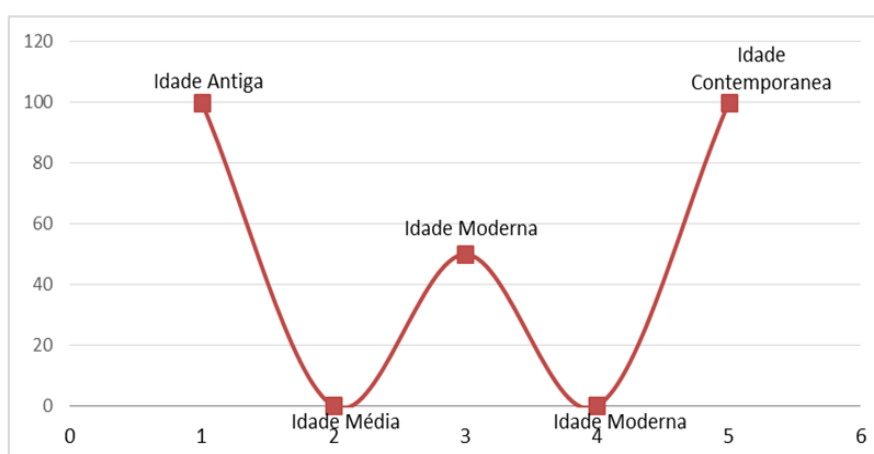
4 REFLEXÕES SOBRE OS FUNDAMENTOS DA PROFISSÃO SECRETARIAL ALINHADA AO PROCESSO SCHUMPETERIANO DA DESTRUIÇÃO CRIATIVA E NEO-SCHUMPETERIANO DA INOVAÇÃO

A destruição criativa e, como sua consequência, o processo de inovação tem como gênese o confronto com o equilíbrio. Nesse sentido, Possas (1989, p. 157) diz que a “[...] primeira razão para tal colocação é o caráter estático da teoria [...] dominante, a neoclássica, cuja abordagem predominantemente atemporal, relativa a situações hipotéticas de equilíbrio, é [...] inadequada para lidar com processos de mudança”. Em outras palavras, se não houver desequilíbrio não há movimento, imperando, assim, a acomodação.

Ao se avaliar o contexto histórico do secretariado sob a perspectiva da concorrência capitalista, apontada por Schumpeter (1984), observa-se que a profissão se atrela a ela, por ser executada em um ambiente organizacional que vive tal conjuntura. Contudo, ao se pensar na evolução da profissão, constata-se que a concorrência no sentido de recriar ou, em outras palavras, de apresentar algo novo está presente naquilo que o profissional se tornou contemporaneamente. O secretariado se reinventou conforme destacado por Garcia (1999).

Essa constatação direciona ponderação sobre um movimento ondulatório no campo secretarial, tal qual o descrito por Schumpeter (1984), no que se refere a períodos de prosperidade e depressão. O Gráfico 1 ilustra esse fundamento, a partir da historicidade da profissão.

Gráfico 1 - Movimento ondulatório da profissão de secretariado nos períodos históricos.



Fonte: Elaborado pelos autores com base em Portela e Schumacher (2006).

O ilustrado pelo Gráfico 1 permite observar o primeiro auge da profissão na idade antiga. É no período áureo da antiguidade oriental que surge a primeira personificação do secretário, representada pelo escriba, responsável pela escrita dos hieróglifos, nos quais registrava ordens, decretos e relatos do cotidiano dos faraós (NATALENSE, 1998; PORTELA; SCHUMACHER, 2006). A queda do império Romano do Ocidente (476 d.C) trouxe, entre outras consequências, a quase extinção da atividade secretarial (PORTELA; SCHUMACHER, 2006). Na idade média, conhecida como “era das trevas” observa-se o declínio da profissão, as condições políticas, econômicas e sociais da época, oportunizaram somente a monges a atuação como copistas e arquivistas (NATALENSE, 1998).

Na idade moderna, com o advento da revolução industrial (1760) a profissão ressurgiu. As mudanças em relação à mão-de-obra, isto é, as exigências em relação às funções de assessoria proporcionam a volta das atividades secretarias; contudo, a figura masculina, tal qual ocorreu nos tempos antigos, ainda domina o campo de trabalho (GARCIA, 1999). Entretanto, a autora lembra que, na sequência, as guerras mundiais absorvem a mão-de-obra masculina e a profissão sofre nova depressão.

Sobre esse aspecto histórico do secretariado verifica-se que a ocorrência de um desequilíbrio na administração das empresas, provocada por fatores externos, resultou em uma mudança de paradigma, ou seja, foi necessário inovar e contratar o trabalho feminino para a execução das tarefas, neste caso, secretarias. Nota-se aqui a ocorrência dos pressupostos de Schumpeter (1984), para a destruição criativa, qual seja, de que na prática capitalista a concorrência não é protagonista, o que se destaca são as novas mercadorias, novas técnicas, novas fontes de suprimento, novo tipo de organização ou, ainda, novos tipos de estratégia. Em outras palavras, as organizações, nesse contexto, avaliam uma situação, ora adversa, reposicionam-se estrategicamente e ofertam a mulher uma oportunidade de trabalho qualificado, visto que até o momento, de acordo com os fatos históricos, ela ocupava somente posições menos importantes.

A profissão secretarial a partir daquele momento foi adquirindo, gradativamente, maior grau de importância (MOREIRA, 2018). A autora destaca que as atividades essencialmente técnicas foram reconfiguradas, a partir da ampliação do conhecimento dos sujeitos secretários e, hoje, o que se materializa é uma profissão regulamentada, que sustentada por competências interdisciplinares permite ao profissional de secretariado atuar em posições estratégicas no contexto organizacional.

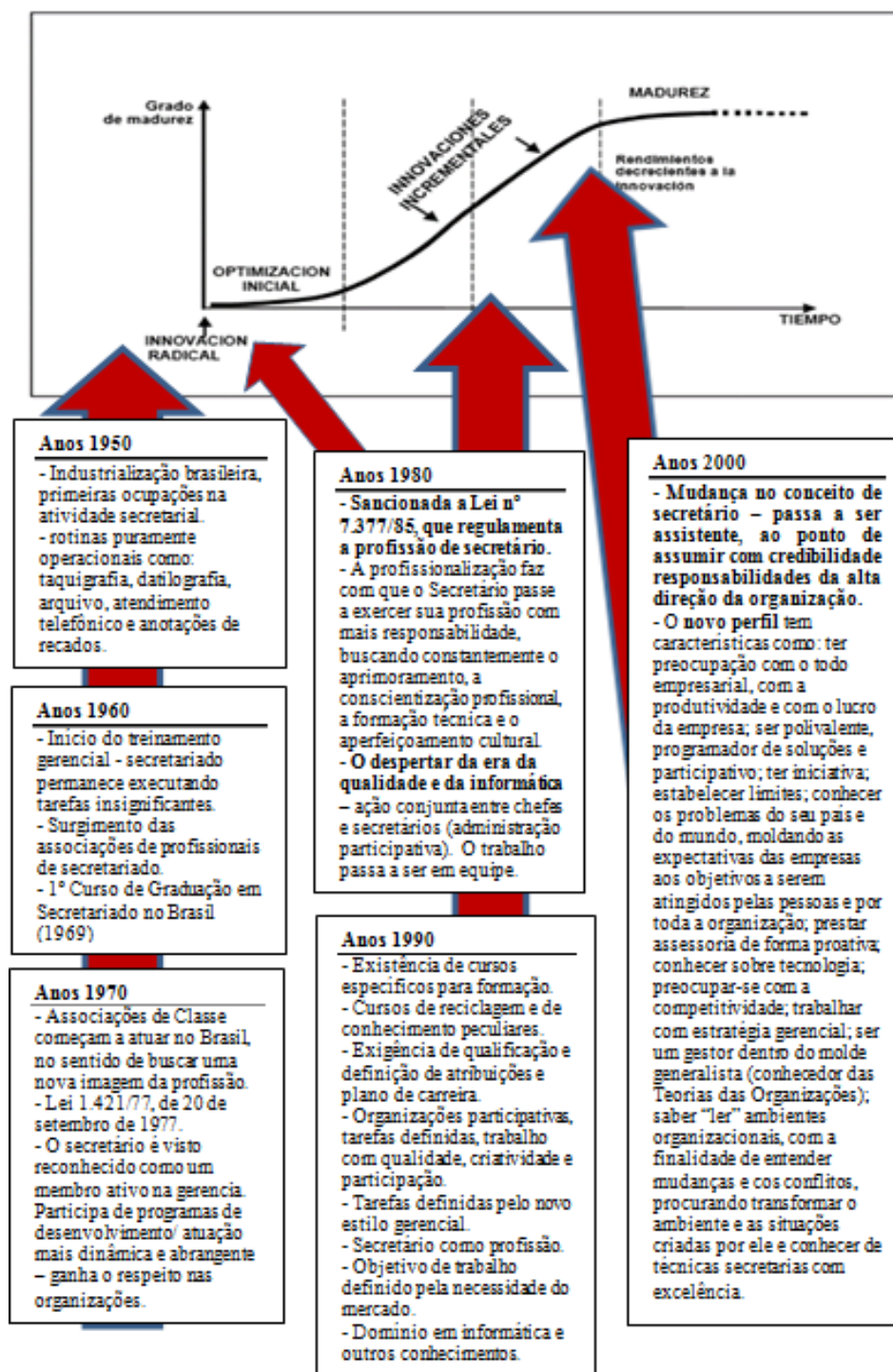
Os teóricos neo-schumpeterianos destacam a inovação na construção de competências e que tal fato melhora o capital humano (EDQUIST, 2006). Acredita-se que esse é um estado concreto no que se refere ao profissional de secretariado, uma vez que, se houve evolução em termos históricos, logicamente, há transformações nas ações que ancoram tais ocorrências. Edquist (2006) aponta que a inovação acontece nas escolas, universidades e nas organizações. No caso do secretariado é fato que as universidades são instituições chave para o desenvolvimento do conhecimento no campo secretarial, visto que, são as responsáveis pela

formação acadêmica, que envolve além do ensino teórico, a pesquisa e a prática, elementos essenciais na construção de uma profissão.

Certamente, as organizações, local de trabalho do profissional de secretariado são espaços que complementam a aprendizagem formal, desenvolvida nas universidades. Trata-se do conhecimento adquirido empiricamente, que alinhado ao teórico amplia as possibilidades de atuação do secretário(a). O resultado dessa associação é expresso por Willers e Bortolotto (2005), quando concluíram que o secretário se tornou um profissional capaz de “[...] intervir, identificar problemas e resolvê-los, propor soluções para os problemas que surgem no ambiente de trabalho, analisar dados, informações e trabalhar em equipe”, ou seja, apto a gerir. Considerado esse processo, acredita-se que o processo de aprendizagem proposto por Bell (1984) e Pereira e Dathein (2012) - *learning by doing* - ancora o ocorrido na situação de desenvolvimento do conhecimento do secretariado, visto que, na situação secretarial existe um aprendizado mais científico oferecido nas universidades e um mais específico que é aquele adquirido tacitamente nas organizações.

Outro alinhamento dos fundamentos secretariais associado a teoria da inovação se expressa naquilo que trata Pérez (2001), sobre a evolução de uma tecnologia, neste caso, adequando-se o progresso da profissão a acontecimentos como a inserção da própria tecnologia nos processos cotidianos, o desenvolvimento do conhecimento, o aprimoramento de competências e os dispositivos legais específicos para o campo secretarial. A Figura 2 ilustra a pressuposição ora discutida.

Figura 2 - A inovação na evolução da profissão secretarial no Estado brasileiro.



Fonte: Elaborado pelos autores com base em Pérez (2001) e Portela e Schumacher (2006).

Observa-se a partir do alinhamento proposto na Figura 2, que a profissão secretarial tinha como rotinas, entre os anos 1950 e 1970, apenas atividades técnicas. Se observada também

a historicidade (Quadro 1) na idade antiga, média e moderna não se vislumbra desenvolvimento em termos inovativos sobre as atividades praticadas, apenas em termos de evolução da profissão, como, por exemplo, durante a revolução industrial e, principalmente, em relação ao paradigma de gênero, em tempos bélicos.

Na era contemporânea, mais especificamente nos anos 1950, a modernização, principalmente no terceiro mundo, atinge a industrialização. Segundo Pérez (2001) foi a época em que um número cada vez maior de indústrias de produção em série. A demanda por portos, transporte, eletricidade, água e comunicação estimulou a modernização e fomentou o crescimento de muitas formas de competências complementares para gerir tais exigências (PÉREZ, 2001) e, nesse sentido, a profissão secretarial também avançou, visto que o mercado de trabalho para o profissional era justamente nesses setores.

É importante dizer que apesar de a atuação mais significativa do secretariado ocorrer a partir dos anos 1950, a difusão do Ensino Comercial brasileiro, ocorrido, principalmente, por meio das reformas educacionais da Era Vargas (1931-1943), possibilitou a inserção do campo secretarial no meio educacional, por meio do diploma de Técnico em Secretariado denominado Curso Especial Feminino – Secretária, da Escola de Comércio Álvares Penteado no ano de 1932, posteriormente denominado Curso Técnico em Secretariado (SABINO, 2017).

Mais tarde, nos anos 1960 iniciou-se um movimento conhecido como “Clube das Secretarias”, transformado na década seguinte na “Associação das Secretárias do Brasil”, que tinha por objetivo agrupar a classe, no sentido de conscientização e aprimoramento profissional, em São Paulo (FIGUEIREDO, 1987). Nos anos 1980, o movimento ganha força e, superando o período de regime autoritário, que se vivia no Estado brasileiro, em 30 de setembro de 1985, é promulgada a Lei n.º 7.377. Acredita-se que o marco legal alinhado à inserção das tecnologias na rotina secretarial promoveram uma inovação radical, que não deu lugar a um novo produto, mas sim a um novo perfil profissional - de executor para gestor - o qual fez com que a profissão se destacasse cada vez mais no mercado (BRASIL, 1985, 1996).

Vale lembrar que a Lei n.º 7.377 exige curso superior para os profissionais de secretariado executivo e técnico para secretários. Nesse sentido, em termos de inovação observa-se a obrigatoriedade do desenvolvimento do conhecimento no campo secretarial, um fator que, supõe-se, foi essencial para uma mudança paradigmática no contexto da profissão - transição de um estado de atuação operacional para outro estratégico. Alcança-se assim o

pretendido em termos de formação, ou seja, desenvolvimento de uma: “postura reflexiva e crítica que fomente a capacidade de gerir e administrar processos e pessoas, com observância dos níveis graduais de tomada de decisão, bem como capaz para atuar nos níveis de comportamento microorganizacional, mesoorganizacional e macroorganizacional” (BRASIL, 2005).

Outra constatação interessante é a relação entre o exposto por Pérez (2001), em relação a interação entre o mercado pronto determinar a direção de melhorias, definindo assim, o desenho dominante de um produto e, no caso do secretariado, o mercado ter esse mesmo papel, isto é, a profissão foi moldando-se, no sentido de se compor um perfil, para atender às demandas do ambiente organizacional. Há indícios, a partir do ilustrado na Figura 2, de que a profissão atingiu o amadurecimento, em um processo que durou vários anos, concordando com Pérez (2001), quando explica que todo o processo de inovação pode durar vários anos.

Ainda, sob as bases neo-schumpeterianas, acredita-se que o processo de inovação na profissão secretarial é uma *path dependence*. Retomando essa questão, Pereira e Dathein (2012) expõem que o resultado fundamental de um processo de aprendizado é a inovação, o desenvolvimento de competências e as capacitações, sendo que, a partir de tais elementos, as empresas definem suas trajetórias específicas. Ou seja, o aprendizado se dá ao longo do tempo, por meio da aquisição e adaptação de competências/capacitações desenvolvidas pelas organizações.

Em termos de secretariado o fenômeno ajusta-se a partir da verificação de que o aprendizado se deu ao longo do tempo, em momentos de auge e depressão da profissão. No primeiro momento de auge aprimorou-se a escrita e o conhecimento sobre documentos e administração; na sequência, em um momento de depressão, deu-se continuidade a busca pelo conhecimento, já que os monges eram as pessoas letradas em tempos feudais; em seguida buscou-se a adaptação à tecnologia que despontava em tempos de revolução industrial e, contemporaneamente, a aquisição e adaptação de competências e capacitações desenvolvidas são ofertadas pelas instituições, que nesse caso estão estruturadas em universidades e organizações.

Sustentados pelo teorizado neste estudo, é possível dizer que os fundamentos históricos do secretariado encontram na teoria da destruição criativa e da inovação alicerce para sua sustentação. Considerada essa afirmação, explica-se que a primeira é expressa pela

recriação de um perfil profissional, que de essencialmente operacional alcançou *status* estratégico. E, a segunda, caracterizada por todo o processo de desenvolvimento do conhecimento e de competências, que oportunizou o aprimoramento de processos cotidianos. Vale destacar que a transformação alcançada pela profissão secretarial encontra justificativa na descontinuidade de uma trajetória essencialmente alienada, que cedeu lugar, para a proatividade, a interdisciplinaridade e a polivalência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto é notável a evolução da profissão secretarial. Observa-se que com as mudanças em termos históricos e paradigmáticos houve a necessidade do profissional evoluir em termos de conhecimentos tanto teóricos, como tecnológicos e práticos, conseqüentemente, foi preciso inovar suas rotinas com o propósito de acompanhar as mudanças do mundo contemporâneo. Constatada a transformação no perfil do secretário, supôs-se que se poderia alinhar a teoria da evolução secretarial aos processos schumpeteriano da destruição criativa e neo-schumpeteriano da inovação e se questionou como isso poderia ser materializado.

Desse modo, a partir do conhecimento e compreensão das teorias ora propostas foi possível promover a associação entre uma e outra. Ao longo da história secretarial, nota-se o progresso tanto da profissão, como das atribuições conectadas à busca de conhecimento e aperfeiçoamento, adaptação à tecnologia e marcos regulamentares. Considera-se que no caso do secretariado houve inovação a partir do aprendizado e desenvolvimento de competências, fato que proporcionou à profissão a ruptura com um paradigma efetivamente operacional.

Em outras palavras, a profissão secretarial acompanhou o desenvolvimento econômico e social e se adequou às exigências da sociedade e das organizações. Hoje se tem a disposição do mercado um profissional com atuação multifuncional, de caráter inovador, proativo e empreendedor, quesitos que o permitem, entre outras funções, atuar estrategicamente.

Naquilo que se refere às limitações do estudo tem-se que se trata de um estudo bibliográfico, fato que permite análises apenas a partir daquilo que já foi dissertado sobre a temática. Para trabalhos futuros, sugere-se o aprofundamento dessa pesquisa em termos teóricos e, também, desenvolvimento de pesquisa aplicada sobre a percepção do processo de inovação com indivíduos que atuaram na área nos anos 1950, 1960, 1970, 1980 e 1990. Outra proposição

para estudos é avaliar se a profissão atingiu, em termos de movimento ondulatório, seu auge e se a partir desse momento ocorrerá o período de depressão.

Julga-se que o objetivo deste estudo foi alcançado, fato que traz contribuições teóricas importantes para a ampliação do campo de conhecimento do secretariado. No mesmo sentido, acredita-se que em termos práticos, a pesquisa colaborou para os esforços que vêm sendo feitos em termos de concretização da cientificidade para o campo secretarial.

REFERÊNCIAS

ARCHIBUGI, D.; LUNDVALL, B. A. **Europe in the Globalising Learning Economy**. Oxford: Oxford University Press, 2001.

BELL, M. Learning and the accumulation of industrial technological capacity in developing countries. *In*: FRANSMAN, M.; KING, K. (Eds.). **Technological capability in the Third World**. London: Macmillan, 1984.

BRASIL. **Lei n.º 7.377, de 30 de setembro de 1985**. Dispõe sobre o exercício da profissão de secretário, e dá outras providências. Brasília, DF. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 1985.

BRASIL. **Lei n.º 9.261, 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 n.º 7.377, de 30 de setembro de 1985. Brasília, DF, 1996. Disponível em: Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 1996.

BRASIL. Ministério da Educação. **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: 8 out. 2019.

CAMARGO, M. *et al.* A evolução da área secretarial às ciências da assessoria. **Revista Expectativa**, v. XIV, n. 14, p. 1–23, 2015.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?!**: inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 7. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2009.

DOSI, G. Technological paradigms and technological trajectories. A suggested interpretation of determinants and directions of technical change. **Research Policy**, v. II, n. 3, 1982.

DOSI, G. Sources, Procedures, and Microeconomic Effects of Innovation. **Journal of Economic Literature**, v. 26, n. 3, p. 1120–1171, 1988a.

DOSI, G. The nature of the innovative process. *In*: DOSI, C. FREEMAN, R. NELSON, G.

SILVERBERG, L. S. (Ed.). **Technical Change and Economic Theory**. London and New York: Pinter Publishers, 1988b.

EDQUIST, C. Systems of innovation. Perspectives and challenges. *In*: FAGERBERG, J.; MOWERY, D.; NELSON, R. R. (Ed.). **The Oxford Handbook of innovation**. Oxford: Oxford University Press, 2006. p. 181–208.

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

GARCIA, E. V. **Muito prazer sou a secretária do senhor....: um estudo sobre a profissional secretária a partir da análise do discurso**. São Caetano do Sul: Diversas, 1999.

GARFIELD, E. From scribes to secretaries in 5000 years; from secretaries to information managers in 20. **Current Contents**, v. 9, n. 15, p. 112–117, 1986.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas S.A., 2010.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57–63, 1995.

LUNDVALL, B. A.; JOHNSON, B. The learning economy. **Journal of Industry Studies**, v. 1, n. 2, p. 23–42, 1994.

MOREIRA, K. D. *et al.* Releitura da história secretarial brasileira sob a ótica do compromisso, do pertencimento e da identidade. *In*: COINS - CONGRESSO INTERNACIONAL DE SECRETARIADO, 2020. **Anais [...]**. São Paulo: Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC), 2020.

MOREIRA, K. D. **Proposição metodológica para o desenvolvimento de competências secretariais no contexto da gestão universitária**. 2018. 301p. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis: 2018.

MOREIRA, K. D.; SANTOS, A. K.; MORETTO NETO, L. Profissional de Secretariado Empreendedor: Um Agente de Mudança. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 06, n. 01, p. 168–186, 2015.

NATALENSE, M. L. C. **Secretária executiva: manual prático**. São Paulo: IBO, 1995.

NATALENSE, M. L. C. **A secretária do futuro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

NEIVA, E. G.; D'ELIA, M. E. S. **As novas competências do profissional de secretariado**. São Paulo: IOB, 2009.

NIOSI, J. National systems of innovations are “x-efficient” (and x-effective). **Research Policy**, v. 31, n. 2, p. 291–302, 2002.

NONATO JÚNIOR, R. **Epistemologia e teoria do conhecimento em Secretariado**

Executivo: A fundação das ciências da assessoria. Fortaleza: Expressão Gráfica, 2009.

OLIVEIRA, F. A. Schumpeter: a destruição criativa e a economia em movimento. **Heera Revista de História Econômica & Economia Regional Aplicada**, v. 10, n. 16, p. 99–122, 2014.

OLIVEIRA, L. N.; MOARES, G. C. O Panorama do Cargo de Secretário Executivo em uma Instituição Federal de Ensino Superior e as Implicações da Lei 11.091/2005. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 5, n. 2, 2014.

PEREIRA, A. J.; DATHEIN, R. Processo de aprendizado, acumulação de conhecimento e sistemas de inovação: a “co-evolução das tecnologias físicas e sociais” como fonte de desenvolvimento econômico. **Revista Brasileira de Inovação**, v. 11, n. 1, p. 137, 2012.

PÉREZ, C. Cambio tecnológico y oportunidades de desarrollo como blanco móvil. **Revista de la CEPAL**, v. 75, n: Diciembre, p. 115–136, 2001.

PORTELA, K. C. A.; SCHUMACHER, A. J. **Ferramentas do Secretário Executivo**. São Paulo: Viena, 2006.

POSSAS, M. L. Em direção a um paradigma microdinâmico: a abordagem neo-schumpeteriana. In: AMADEO, E. J. (Ed.). **Ensaio sobre economia política moderna: teoria e história sobre o pensamento econômico**. São Paulo: Marco Zero, 1989. p. 157–177.

RAMOS, A. G. **Redução sociológica**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1996.

SABINO, R. F. **A configuração da profissão de secretário em Sergipe: educação, atuação e organização da área (1975 – 2010)**. 2017. 388p. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Sergipe, 2017.

SCHUMPETER, J. A. O processo da destruição criadora. In: SCHUMPETER, J. A. (Ed.). **Capitalismo, socialismo e democracia**. Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura, 1984.

SOUZA, J. T. DE; FERNANDES, I. O perfil do profissional de secretariado de nível superior demandado no mercado brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA – SEGET, 2012. **Anais [...]**. Resende-RJ: Associação Educacional Dom Bosco, 2012.

STEEDMAN, H. **Trends in secretarial occupations in selected OECD countries, 1980-1995**. **OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers**. OECD Publishing, 1997.

VEIGA, D. R. **Guia de secretariado: técnicas e comportamento**. São Paulo: Érica, 2010.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas S.A., 2007.

VIEIRA, M. M. F. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração. *In*: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. (Eds.). **Pesquisa Qualitativa em Administração**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2004.

WILLERS, E. M.; BORTOLOTTI, M. F. P. Profissional de secretariado executivo: explanação das principais características que compõem o perfil. **Revista Expectativa**, v. 4, n. 4, p. 45–56, 2005.

WOLF, J. **Die Volkswirtschaft der Gegenwart und Zukunft**, A. Deichertsche. Verlagsbuchhandlung, 1912.