

## Profissionais invisíveis no mundo corporativo: o papel de um conselho profissional na valorização dos secretários executivos

*Invisible Professionals in the Corporate World: The Role of a Professional Council in Valuing Executive Secretaries*

Israel Ferreira de Lucena<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Universidade Federal de Pernambuco, Bacharel em Secretariado Executivo, e-mail: [israelferreira.secretariado@gmail.com](mailto:israelferreira.secretariado@gmail.com)

### RESUMO

Este estudo aborda a invisibilidade dos profissionais de Secretariado Executivo no contexto corporativo, relacionando-a à ausência de um Conselho Federal específico para a categoria. A problemática central parte da constatação de que, apesar dos avanços legais e institucionais já conquistados, a profissão ainda enfrenta desafios de reconhecimento formal e social, o que fragiliza sua identidade profissional. O objetivo geral foi refletir sobre como a criação de um Conselho Federal poderia contribuir para a valorização e maior visibilidade institucional do Secretariado. Do ponto de vista metodológico, realizou-se uma revisão narrativa da literatura, orientada pela busca em bases nacionais e internacionais, contemplando 33 referências entre artigos científicos, livros, dissertação, documentos normativos e relatórios institucionais. Esse percurso permitiu correlacionar conceitos gerais de invisibilidade no trabalho com a realidade específica do Secretariado. Os resultados demonstram que a invisibilidade da categoria é multifacetada, abrangendo dimensões simbólicas, organizacionais e institucionais. Além disso, indicam que a ausência de um Conselho não implica inexistência de regulação, mas representa a falta de um instrumento centralizado capaz de fortalecer a representatividade e ampliar o reconhecimento da profissão. Conclui-se que a criação de um Conselho Federal seria um mecanismo estratégico e complementar no enfrentamento da invisibilidade, embora não constitua solução isolada. O estudo, de caráter exploratório, contribui como reflexão inicial e aponta a necessidade de pesquisas empíricas futuras.

**Palavras-chave:** Trabalhador Invisível. Secretariado Executivo. Conselho Profissional.

### ABSTRACT

This paper addresses the invisibility of Executive Secretariat (ES) professionals in the corporate context, relating it to the absence of a Federal Council specific to the category. The central problem stems from the fact that, despite legal and institutional advances already achieved, the profession still faces challenges of formal and social recognition, which weaken its professional identity. The main objective was to reflect on how the creation of a Federal Council could contribute to the valorization and greater institutional visibility of the profession. Methodologically, a narrative literature review was carried out, guided by searches in national and international databases and covering 33 references, including scientific papers, books, a thesis, normative documents, and institutional reports. This approach made it possible to correlate general concepts of invisibility at work with the specific reality of the Executive Secretariat. The results indicate that the invisibility of the category is multifaceted, encompassing symbolic, organizational, and institutional dimensions. The absence of a Council does not imply a total lack of regulation, but rather the lack of a centralized mechanism capable of strengthening representativeness and expanding recognition of the profession. The creation of a Federal Council would be a strategic and complementary mechanism to address professional invisibility, although not a stand-alone solution. This exploratory research contributes as an initial reflection and highlights the need for future empirical research.

**Keywords:** Invisible Worker. Executive Secretariat. Professional Council.

## **1 INTRODUÇÃO**

É de conhecimento público que o cenário pandêmico, em meados de 2020, intensificou desigualdades sociais e fragilidades no mundo do trabalho, trazendo à tona a invisibilidade de determinados grupos profissionais. A literatura mostra que a invisibilidade não se restringe a ocupações informais ou de baixa qualificação, mas pode atingir funções cuja contribuição, embora essencial, é pouco reconhecida social ou institucionalmente, como também são vistas como secundárias (Alcadipani, 2012; Budd, 2016; Costa, 2004; Hatton, 2017; Menezes, 2023).

No campo do Secretariado Executivo, a discussão sobre visibilidade apresenta nuances importantes. De um lado, estudos apontam avanços significativos na valorização da profissão, que hoje, se associa a áreas estratégicas como assessoria, consultoria, gestão e empreendedorismo (Cordeiro, Pegorini e Oliveira, 2021; Giorni, 2017; Maia, Müller e Valle, 2022). De outro, ainda persistem contextos em que as atividades desta profissão permanecem invisíveis, seja por estereótipos de gênero, pela precarização do trabalho ou pela competição com profissionais de outras áreas, contratados para funções similares (Moreira, Rodrigues e Dalmau, 2022; Vieira e Zuin, 2015).

A profissão de Secretariado Executivo insere-se de forma peculiar nesta conjuntura, dado que a categoria como um todo lida com a coexistência da valorização e da invisibilidade. Nesse cenário, emerge a discussão sobre representação institucional. Embora a profissão conte com instrumentos de regulação, como a Lei nº 7.377/1985, o Código de Ética, Associações, Sindicatos e a Federação Nacional, parte da literatura defende que a ausência de um Conselho Federal de Secretariado Executivo (CFSEC), com poder de regulamentação e fiscalização, pode contribuir para a fragilização da identidade da categoria e abre espaço para o exercício ilegal da profissão, o que dilui sua importância e a torna vulnerável no mercado de trabalho, comprometendo sua visibilidade institucional (Martins-Santos, 2018; Nogueira e Oliveira, 2013; Nonato Júnior, 2009).

Diante disso, este estudo parte do pressuposto de que a que pode ser parte da realidade dos profissionais em Secretariado Executivo, resulta de múltiplos fatores, como culturais, organizacionais e institucionais; e que a criação de um Conselho Federal pode ser compreendida como mais uma ferramenta de combate a falta de visibilidade desta categoria. O objetivo é responder de que forma a criação de um Conselho Federal de Secretariado Executivo pode contribuir para o fortalecimento da identidade da profissão e para a ampliação de sua

visibilidade no contexto corporativo? Nesse contexto, este estudo se propõe a analisar a relação entre a ausência de um Conselho Profissional e a invisibilidade do Secretariado Executivo.

Para atingir este objetivo, o estudo examina o conceito de invisibilidade no trabalho e, em seguida, analisa a influência da ausência de uma entidade reguladora no reconhecimento da profissão. Em sua essência, este trabalho é um ensaio teórico que, por meio de uma revisão bibliográfica narrativa, busca fundamentar a tese de que a criação de um órgão com poder regulador e fiscalizador é um passo crucial para combater a invisibilidade dentro do contexto secretarial e assegurar sua devida posição no cenário corporativo. As conclusões pretendem servir como um ponto de partida para futuras pesquisas empíricas e de campo sobre o tema.

Este trabalho sustenta-se na constatação de que, embora haja estudos sobre invisibilidade no trabalho em geral, ainda são escassas as pesquisas que abordam suas manifestações no Secretariado Executivo. Soma-se a isso a necessidade de discutir, em nível acadêmico, a pertinência e os possíveis impactos da criação de um Conselho Federal para a profissão. Assim, o estudo busca preencher uma lacuna teórica e abrir caminho para investigações futuras de caráter empírico.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 TRAJETÓRIA HISTÓRICA DO SECRETARIADO EXECUTIVO**

A profissão de Secretariado Executivo possui uma trajetória longa, marcada por elementos arqueológicos, filosóficos e sociológicos. Estudos indicam que, desde as sociedades primitivas, líderes contavam com colaboradores próximos para auxiliar nas funções administrativas, evidenciando o surgimento de um papel similar ao do secretário (a) (Brito, 2015; Giorni, 2019). Essa prática evoluiu ao longo da história, passando pelos escribas das civilizações antigas, responsáveis por registrar e organizar informações essenciais para o funcionamento social (Giorni, 2017; Nonato Júnior, 2009; Vieira e Zuin, 2015).

Essa conexão histórica demonstra a relevância do Secretariado Executivo ao longo do tempo, revelando que, embora muitas vezes discreto, seu papel foi sempre fundamental na organização e desenvolvimento das atividades humanas. Ao longo de sua história, o Secretariado Executivo passou por transformações significativas, adaptando-se às mudanças

sociais, econômicas e tecnológicas, o que moldou suas funções e responsabilidades no contexto contemporâneo.

## 2.2 TRANSFORMAÇÕES DA PROFISSÃO DESDE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Desde a Revolução Industrial, a profissão de Secretariado Executivo passou por variações em sua estrutura, formação e responsabilidades (Biscoli e Bilert, 2013). O processo de profissionalização avançou, mas ainda carece de regulamentação legal que assegure a exclusividade de suas atividades, evidenciando a necessidade de reconhecimento institucional (Vieira e Zuin, 2015).

As alterações nas competências e no perfil do profissional refletem um caráter multifuncional e inovador, integrando-o de maneira estratégica à organização e expandindo sua atuação além das funções administrativas tradicionais. Diferentes estudos destacam a diversidade de perfis do Secretariado Executivo e sua capacidade de adaptação às demandas contemporâneas, reforçando a constante evolução da profissão (Giorni, 2019; Marinho, 2014; Moreira, Rodrigues e Dalmau, 2022).

Essa evolução demonstra que, à medida que as práticas e exigências profissionais se transformam, os secretários (as) executivos (as) precisam aprimorar continuamente suas habilidades, assumindo papéis mais estratégicos e relevantes dentro das organizações. Essas transformações não apenas redefiniram o papel do Secretariado Executivo, mas também estabeleceram os pilares fundamentais que orientam a prática profissional atualmente.

## 2.3 PILARES DO SECRETARIADO EXECUTIVO

O Secretariado Executivo apoia-se em quatro pilares fundamentais: assessoria, cogestão, empreendedorismo e consultoria (Bortolotto e Willers, 2007; Brito, 2015; Cordeiro, Pegorini e Oliveira, 2021; Giorni, 2017; MEC, 2005; Nogueira e Oliveira, 2013; Nonato Júnior, 2009). Cada um desses pilares define competências essenciais, desde habilidades técnicas e capacidade de gestão até atitudes inovadoras e estratégicas, permitindo ao profissional atuar de forma efetiva e integrada à organização (Giorni, 2017).

Além das competências tradicionais, o Secretariado Executivo deve se adaptar continuamente às demandas contemporâneas, investindo em aprimoramento profissional e aproveitando oportunidades de desenvolvimento (Marinho, 2014; Moreira, Rodrigues e

Dalmau, 2022). Essa capacidade de inovação e atualização reforça a relevância da profissão e contribui para a valorização do papel do secretariado, mesmo diante de desafios relacionados à invisibilidade no ambiente de trabalho. Apesar da consolidação desses pilares, profissionais de Secretariado Executivo ainda enfrentam desafios relacionados à visibilidade de seu trabalho, muitas vezes permanecendo invisíveis para a sociedade e para o mercado.

## 2.4 INVISIBILIDADE E TRABALHADORES INVISÍVEIS

O conceito de trabalho invisível refere-se a atividades que, apesar de essenciais, não são formalmente reconhecidas ou valorizadas. Menezes (2023) define o trabalho invisível como atividades remuneradas que geralmente são negligenciadas e subestimadas, como as realizadas por profissionais de serviços gerais, domésticas, garis, auxiliares e motoristas de aplicativos. Embora essas atividades desempenhem papéis cruciais para a economia e a sociedade, muitas vezes operam nos bastidores. Castro (2021) define os trabalhadores invisíveis como aqueles que executam tarefas frequentemente desconsideradas pela sociedade, resultado de fatores históricos e culturais que as consideram simples e, por isso, sujeitas a uma falta de atenção institucional substancial.

Neste esteio, é possível estabelecer uma linha bibliográfica, onde Queiros, Zanatta e Biagi (2021), destacam que a desconsideração destas profissões já reveladas no texto, leva à exclusão e segregação social. Filho (2020) salienta que os trabalhadores invisíveis são frequentemente relegados, com suas ocupações percebidas como secundárias e de pouca relevância. Lhuillier (2012) destaca que seus trabalhos frequentemente passam despercebidos até que não sejam realizados. No mesmo caminho, Carvalho *et al.* (2023) enfatizam que o conceito de invisibilidade abrange atividades desvalorizadas nos âmbitos social, político e econômico, além de implicar condições de trabalho precárias, ausência de direitos trabalhistas e regulamentações inadequadas.

O livro *Vivendo a Experiência de Ser um Trabalhador Invisível* relata a observação de quinze magistrados do trabalho do TRT da 4ª Região em sete empresas, desempenhando funções essenciais, mas frequentemente desvalorizadas pela sociedade. Durante um dia, trabalharam como garis, faxineiros, copeiros, cobradores de ônibus e caixas de supermercado. Essa experiência demonstrou a existência dos trabalhadores invisíveis e sua realidade social. Essa percepção, foi relatada pelos próprios magistrados. Após essa experiência, os servidores

relataram que passaram a se sentir invisíveis diante das ocupações que estavam durante o experimento (TRT-4, 2019).

Ampliando os termos e conceito, diante deste exemplo *in loco*, Hatton (2017) define o termo trabalho invisível com base em quatro características: falta de proteção legal, desvalorização econômica ou cultural, marginalização social e negligência. Budd (2016) distingue duas formas de invisibilidade: a falta de reconhecimento dentro da profissão e a falta de atenção em esferas mais amplas, como sociais, políticas e econômicas. Quando o trabalho é fundamental para a identidade e realização pessoal, a invisibilidade pode resultar em menos proteções legais, ausência de reconhecimento social e comprometimento da segurança e bem-estar dos trabalhadores.

Com base nestas afirmações teóricas, a invisibilidade no trabalho ocorre devido à falta de compreensão de sua complexidade e dos desafios enfrentados pelos trabalhadores, principalmente por especialistas ou aqueles que prescrevem as tarefas. Lhuillier (2012) ressalta que isso leva à subvalorização do trabalho e à sua invisibilidade. Corroborando, Rabelo e Mahalingam (2019) observam que o trabalho pode se tornar invisível quando as ideologias predominantes não reconhecem certas tarefas, funções ou ocupações como trabalho "real". Essa invisibilidade afeta a identidade, o reconhecimento e a valorização dos trabalhadores, refletindo na despersonalização e marginalização social (Carvalho *et al.*, 2023; Rabelo e Mahalingam, 2019).

Lhuillier (2012) reforça que processos de naturalização do trabalho contribuem para ocultar sua relevância, enquanto Buchanan e Settles (2019) evidenciam como estereótipos de gênero colaboram para sustentar a invisibilização. Nesse cenário, a invisibilidade não é um estado passivo, mas um fenômeno complexo, simbólico e institucional. Como pressupõem Budd (2021), Hatton (2017) e Alcadipani (2012), a invisibilidade simbólica refere-se à percepção social do valor do trabalho e ao status de uma profissão; enquanto a institucional se relaciona à ausência de estruturas formais que legitimem e defendam a categoria. A inexistência de mecanismos formais de legitimação, como conselhos de classe, contribui para que a invisibilidade se perpetue e afete a atuação profissional.

Outra visão sobre este contexto, Rabelo e Mahalingam (2019) abordam o paradoxo central relacionado à invisibilidade, onde os profissionais são inicialmente notados, mas subsequentemente ignorados ou deixam de ser reconhecidos. Isso reflete a dualidade da

(in)visibilidade, em que a percepção (visibilidade) é um pré-requisito para o não reconhecimento (invisibilidade). Por fim, Budd (2016) alerta que a invisibilidade do trabalho pode gerar problemas sérios quando ele é parte significativa da identidade e da realização pessoal do indivíduo, resultando em menor proteção legal e falta de reconhecimento social.

A invisibilidade ocorre principalmente pela falta de compreensão da complexidade do trabalho e dos desafios enfrentados pelos profissionais, especialmente por especialistas ou gestores que prescrevem tarefas sem reconhecer plenamente o esforço necessário (Lhuillier, 2012). Como bem explorado na sessão anterior, a invisibilidade no trabalho é um fenômeno complexo que envolve aspectos sociais, políticos e econômicos, interligados e mutuamente influentes (Queiros, Zanatta e Biagi, 2021). Embora amplamente estudado em diversas áreas, a literatura ainda carece de pesquisas específicas sobre invisibilidade no Contexto Corporativo, Administrativo e no Secretariado Executivo.

Diferentemente do ambiente corporativo, a complexidade da visibilidade social é limitada para ocupações historicamente desvalorizadas, dificultando a reivindicação de direitos (Menezes, 2023). Em consonância Buchanan e Settles (2019) e Lhuillier (2012) destacam que a invisibilidade constitui uma forma de maus-tratos baseada na percepção social da identidade, afetando a visibilidade de grupos marginalizados. Dessa forma, compreender a complexidade da visibilidade no trabalho é essencial para identificar lacunas de reconhecimento, valorizar competências e propor estratégias que ampliem a visibilidade e o reconhecimento profissional, contribuindo para a redução da invisibilidade no campo do Secretariado Executivo.

A invisibilidade do trabalho no contexto do Secretariado Executivo é intensificada pela dificuldade de comunicar e valorizar a experiência prática, especialmente diante da lacuna entre as atividades reais e a percepção social sobre a profissão (Maia, Müller e Valle, 2022). A falta de reconhecimento limita não apenas a valorização profissional, mas também a construção de uma identidade coletiva sólida. Nesse panorama, é indeclinável o fortalecimento institucional do Secretariado, através da inserção em novas modalidades de regulamentações e representações, assim sendo possível o estreitamento da visibilidade social e corporativa, sendo o estado essencial nestas conquistas.

## 2.5 O PAPEL CRÍTICO DO CONSELHO DE SECRETARIADO EXECUTIVO

No Brasil, os conselhos profissionais surgiram na década de 1950 como órgãos responsáveis pela regulamentação e supervisão do exercício de profissões específicas. Eles desempenham papel crucial na construção da identidade profissional e na visibilidade de categorias que buscam reconhecimento social e regulamentação adequada (Brasil, 1988; Nogueira e Oliveira, 2013).

Para a profissão de Secretariado Executivo, a criação de um Conselho Federal (CFSEC) e Conselhos Regionais (CRSE) representa uma oportunidade de fortalecer a regulamentação, garantindo que os profissionais exerçam suas atividades de forma ética, qualificada e reconhecida. Estudos indicam (Buchanan e Settles, 2019; Moreira *et al.*, 2020; Nonato Júnior, 2009) que a ausência de um órgão regulador limita a autonomia da profissão, contribui para a invisibilidade de suas práticas e reduz a valorização social de suas competências.

Históricos movimentos de mobilização, como a atuação da Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSEC) na década de 1990, evidenciam a luta da categoria pela regulamentação e pela ampliação de direitos trabalhistas. A proposta de criação do CFSEC foi aprovada pelo Congresso Nacional em 1997, mas vetada pelo Executivo em 2000, por dificuldades de articulação e engajamento de outros membros dos poderes constituídos, evidenciando obstáculos políticos e legislativos na consolidação da profissão (Queiroz, 2008; Nogueira e Oliveira, 2013). A criação do Conselho Federal de Secretariado Executivo (CFSEC) é considerada fundamental para assegurar a regulamentação legal da profissão, tornando ilegal o exercício das atividades por indivíduos não qualificados e sem registro (Buchanan e Settles, 2019; Budd, 2016).

## 2.6 DESAFIOS E OBSTÁCULOS NA CRIAÇÃO DO CONSELHO DE SECRETARIADO EXECUTIVO (CFSEC)

A literatura (Budd, 2016; Marinho, 2015; Martins-Santos, 2018) assegura que a existência de um Conselho Profissional não apenas garante normas e fiscalização, mas também oferece estrutura, orientação e apoio ao desenvolvimento da identidade coletiva da categoria. Além disso, a regulamentação contribui para a visibilidade e valorização do trabalho, reduzindo a sensação de invisibilidade enfrentada por estes profissionais.

Em síntese, a regulamentação por meio de Conselhos Profissionais é essencial para consolidar a profissão de Secretariado Executivo, assegurar padrões de qualidade, fortalecer a ética profissional e promover reconhecimento social, mitigando os efeitos da invisibilidade no trabalho. Contudo, a perspectiva ainda é incerta, devido à ausência de representação política e pautas que colaborem com a criação deste órgão no contexto secretarial.

Este tipo de órgão garante proteção aos profissionais, reconhece a importância de suas funções e combate a invisibilidade laboral que frequentemente afeta o trabalho (Lhuillier, 2012; Rabelo e Mahalingam, 2019). No entanto, como já debatido, desafios legislativos e políticos ainda dificultam a criação deste conselho. A aprovação de leis, regulamentações e órgãos de fiscalização depende da ação dos poderes constituídos, sendo um processo complexo que exige articulação política e mobilização da categoria (Vieira e Zuin, 2015; Queiros, Zanatta e Biagi, 2021). Obstáculos anteriores, demonstram que fatores externos à profissão podem interferir diretamente em sua regulamentação e reconhecimento.

Portanto, superar esses desafios envolve estratégias políticas e institucionais que promovam a visibilidade e valorização da profissão, reforcem a identidade da categoria e garantam a regulamentação necessária para proteger direitos e qualificar práticas profissionais (Budd, 2016; Martins-Santos, 2018; Moreira *et al.*, 2020).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza exploratória e qualitativa (Yin, 2014), pautada em uma Revisão de Literatura de Abordagem Narrativa, abordagem que se caracteriza pela ausência de protocolos rígidos de busca e seleção, priorizando a interpretação crítica, a argumentação teórica e a articulação entre diferentes referenciais. A pesquisa qualitativa, incluindo a abordagem narrativa, permite uma compreensão mais profunda dos fenômenos sociais (Creswell, 2013; Riessman, 2008). Yin (2014) também enfatiza a importância da contextualização na pesquisa qualitativa. A escolha deste caminho metodológico justifica-se pela escassez de estudos que relacionem diretamente os temas da invisibilidade no trabalho e do Secretariado Executivo, demandando uma estratégia mais flexível e interdisciplinar para construção de reflexões iniciais.

O corpus bibliográfico deste estudo foi composto por 33 referências, distribuídas em 15 artigos científicos publicados em periódicos nacionais e internacionais, 12 livros e capítulos

de livros de referência, 3 documentos normativos e legais, 1 dissertação e 2 documentos institucionais. Essa diversidade de fontes assegura a consistência teórica e metodológica do estudo, ao mesmo tempo em que reflete o caráter interdisciplinar da análise sobre invisibilidade e o campo do Secretariado Executivo.

As bases de dados selecionadas (Portal de Periódicos CAPES, Google Scholar, ScienceDirect e Journal Storage JSTOR) foram escolhidas por sua relevância no meio acadêmico, pela diversidade de áreas do conhecimento que contemplam e pelo acesso a produções nacionais e internacionais. A opção por utilizar essas bases permitiu ampliar a abrangência da revisão e contemplar diferentes perspectivas sobre o fenômeno da invisibilidade profissional. Os descritores empregados para pesquisa foram: “trabalhadores invisíveis”, “invisibilidade profissional”, “mundo corporativo”, “Secretariado Executivo” e “identidade profissional”.

Como característica de uma revisão narrativa, não foi estabelecido um número fixo de registros recuperados, pois o corpus foi constituído de maneira iterativa: à medida que os textos eram identificados e analisados, novas referências relevantes foram incorporadas. A leitura dos textos permitiu identificar eixos de análise, que emergiram do diálogo entre os conceitos de invisibilidade profissional e os estudos sobre o Secretariado Executivo. Esses eixos foram: Invisibilidade profissional e reconhecimento; Identidade e valorização do Secretariado Executivo.

A lacuna de pesquisas que articulem invisibilidade e Secretariado Executivo exigiu um esforço de adaptação conceitual. Nesse processo, foram utilizados referenciais que discutem trabalhadores invisíveis em diferentes contextos, cujas características foram confrontadas com a realidade e o *modus operandi* do Secretariado. Tal estratégia de aproximação teórica permitiu construir uma reflexão crítica e exploratória, que, embora não se configure como resposta definitiva, oferece subsídios iniciais para o desenvolvimento de investigações empíricas na área.

A seção de resultados não apenas expõe os dados, mas os utiliza para construir um argumento robusto que sustenta a tese da pesquisa. A análise e interpretação aprofundada dos fatos evidenciam a maturidade acadêmica dentro do Secretariado Executivo.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A análise da sessão de argumentação teórica propôs que a invisibilidade dentro do trabalho é um fenômeno complexo e multifacetado, que vai além de uma questão de percepção social (Alcadipani, 2012; Costa, 2004; Hatton, 2017). Mas, dialoga com princípios institucionais e corporativos (Budd, 2016; Lhuillier, 2012). Partindo deste pressuposto, as interpretações derivadas da literatura apontam que a ausência de um Conselho Profissional é um fator estrutural que contribui para a invisibilidade institucional da categoria em Secretariado Executivo, impactando sua identidade e reconhecimento no mercado de trabalho (Martins-Santos, 2018; Nogueira e Oliveira, 2013; Queiroz, 2008).

É possível constatar, a partir do levantamento bibliográfico, que a invisibilidade dos trabalhadores se manifesta em diferentes dimensões, cada uma com características próprias. Invisibilidade simbólica e organizacional refere-se às formas de desvalorização ligadas à percepção social e ao contexto interno das organizações. Invisibilidade institucional, (Hatton, Budd e Alcadipani, 2021) por sua vez, está relacionada à ausência ou fragilidade de reconhecimento por parte das instâncias normativas e de representação profissional. Esse quadro gera baixa legitimidade social e política, limita direitos coletivos e enfraquece os processos de construção da identidade profissional.

A revisão bibliográfica demonstra que o Secretariado pode ser compreendido dentro da categoria de invisibilidade institucional. Apesar de contar com mecanismos de regulação e representações, esses instrumentos ainda não garantem plena visibilidade e reconhecimento. Entretanto, a literatura aponta que tais instâncias, embora relevantes, não possuem o mesmo alcance normativo e fiscalizador que um Conselho Federal poderia oferecer. (Budd, 2016; Hatton, 2017; Menezes, 2023). Nesse sentido, a ausência de um órgão regulador centralizado configura uma lacuna institucional que limita a consolidação da identidade profissional do Secretariado Executivo e contribui para a permanência de sua invisibilidade no cenário corporativo.

Dessa forma, a criação de um Conselho não deve ser vista como solução única para a invisibilidade dos Secretários Executivos, mas como um elemento estratégico que, em conjunto com transformações culturais, organizacionais e acadêmicas pode contribuir para reduzir esse fenômeno. Nesse sentido, autores como Nonato Júnior (2009), Nogueira e Oliveira (2013) e

Martins-Santos (2018) defendem que a criação de um Conselho poderia contribuir para ampliar a visibilidade formal e fortalecer a identidade profissional.

Essa lacuna, conforme apontado por Queiroz (2008), fragiliza a identidade profissional, pois não há um mecanismo que assegure que a atividade seja exercida apenas por profissionais com a devida qualificação. Essa falta de controle, conforme a fundamentação, (Moreira, Rodrigues e Dalmau, 2022; Vieira e Zuin, 2015) em alguns contextos, dilui o conhecimento técnico e contribuindo para uma falta de alinhamento teórico e prático da profissão.

Assim, as características de invisibilidade ainda podem estar presentes no contexto secretarial, mas não de forma definitiva. Por meio de mobilizações políticas, corporativas e acadêmicas, esse estigma tende a ser superado. É importante salientar que, ao longo da revisão, não foram encontrados referenciais teóricos que relacionem a invisibilidade à má qualidade dos profissionais de Secretariado Executivo. Ao contrário, (Bortolotto e Willers, 2007; Cordeiro, Pegorini e Oliveira, 2021; Giorni, 2017, 2019; Maia, Müller e Valle, 2022; Marinho, 2014, 2015; Moreira, Rodrigues e Dalmau, 2022; Nonato Júnior, 2009; Nogueira e Oliveira, 2013) a literatura enfatiza a qualificação e a relevância da formação desses trabalhadores. Dessa forma, a característica de invisibilidade analisada neste estudo não está ligada ao desempenho individual ou coletivo da categoria, mas a fatores externos — como estruturas institucionais, culturais e organizacionais — que impactam o reconhecimento e o crescimento da profissão.

As análises deste estudo foram construídas a partir de uma ampla base de referências, que contempla diferentes tipos de produção acadêmica e institucional. A análise reuniu investigações (Alcadipani, 2012; Castro, 2021; Carvalho *et al.*, 2023), que discutem invisibilidade no trabalho em contextos variados; livros e capítulos teóricos (Costa, 2004; Budd, 2016), que oferecem fundamentos conceituais para compreender as múltiplas dimensões do fenômeno; além de estudos específicos do campo do Secretariado Executivo (Biscoli e Bilert, 2013; Martins-Santos, 2018; Nonato Júnior, 2009; Nogueira e Oliveira, 2013), que discutem identidade profissional, história e desafios contemporâneos. Também foram considerados documentos normativos e legais (Lei nº 7.377/1985; Resolução CNE/CES nº 3/2005; Código de Ética), que contextualizam a regulação da profissão, e pesquisas aplicadas (Menezes, 2023; Fiocruz, 2022; TRT, 2019), que reforçam como a invisibilidade se expressa em cenários empíricos distintos.

Essa diversidade de fontes demonstra que as interpretações apresentadas não decorrem de percepções isoladas, mas da articulação de evidências produzidas em diferentes campos, períodos históricos e abordagens metodológicas. Nesse sentido, a academia atua como propulsora de transformações na realidade da profissão: ao produzir reflexões científicas, não apenas fortalece a validade da análise, como também reforça o caráter interdisciplinar do tema, inserindo o Secretariado Executivo em um debate mais amplo sobre trabalho, reconhecimento e representação profissional.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A análise teórica realizada, evidencia que a invisibilidade dos profissionais de Secretariado Executivo não pode ser atribuída a um único fator, mas resulta da interação de múltiplas dimensões. De um lado, manifesta-se a invisibilidade simbólica e organizacional, relacionada a estereótipos de gênero, práticas culturais que desvalorizam funções de apoio e à baixa compreensão da complexidade da atuação do Secretário (a) Executivo (a). De outro, observa-se a invisibilidade institucional, vinculada à fragilidade dos mecanismos de representação formal e à ausência de um Conselho Federal que centralize a regulamentação e a fiscalização da profissão em âmbito nacional.

Embora o Secretariado já disponha de instrumentos relevantes, não possuem o mesmo alcance normativo e fiscalizador que um Conselho Federal poderia oferecer. Nesse sentido, a criação de um Conselho deve ser compreendida não como solução única, mas como um mecanismo estratégico e complementar para fortalecer a identidade profissional e ampliar a visibilidade institucional da categoria.

A criação de um Conselho Federal desponta como mecanismo estratégico de valorização, no entanto, superar a invisibilidade dos profissionais de Secretariado Executivo exige também transformações culturais e organizacionais, capazes de modificar percepções sociais e práticas laborais que ainda limitam a valorização dessa profissão. Assim, a construção de uma identidade mais sólida demanda esforços conjuntos entre academia, organizações, entidades representativas e políticas públicas.

Nessa direção, a reflexão aqui apresentada contribui não apenas para a literatura, mas também para práticas formativas e políticas que possam impulsionar a consolidação da identidade e da visibilidade do Secretariado Executivo no cenário contemporâneo. Para

pesquisas futuras, é necessário aprofundar o conceito de trabalho invisível através da pesquisa de campo, com objetivo de compreender de forma tangível as características de invisibilidade dentro do Secretariado.

## REFERÊNCIAS

ALCADIPANI, R. Invisíveis organizacionais. **GV-Executivo**, v. 11, n. 1, p. 65, 2012.

BISCOLI, F. R. V.; BILERT, V. S. de S. 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. 1, p. 09–42, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Art. 5º. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRITO, M. **Secretariado Intercultural**: como auxiliar empresas e profissionais em negócios no exterior. 1. ed. São Paulo: Lura Editorial, 2015. 96 p. ISBN 978-85-86261-45-9.

BORTOLOTTI, M. F. P.; WILLERS, E. M. Profissional de Secretariado Executivo: Explicação das principais características que compõem o perfil. **Revista Expectativa**, v. 4, n. 1, 2007. DOI: 10.48075/revex.v4i1.410.

BUCHANAN, N. T.; SETTLES, I. H. Managing (in)visibility and hypervisibility in the workplace. **Journal of Vocational Behavior**, v. 113, p. 1-5, 2019. ISSN 0001-8791.

BUDD, J. W. **The eye sees what the mind knows**: the conceptual foundations of invisible work. In: CRAN, M.; POSTER, W.; CHERRY, M. (eds.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Berkeley: University of California Press, 2016. p. 28-46. DOI: 10.1525/9780520961630-004.

CARVALHO, E. L.; CASTELLANOS, M. E. P.; TEIXEIRA, A. M. F.; LIMA, M. A. G. de; COULON, A. L. L. Trabalhadores de apoio de um hospital de referência na Bahia, Brasil, no enfrentamento da COVID-19: essenciais e invisíveis. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 5, p. 1355-1364, maio 2023.

CASTRO, M. R. Os trabalhadores invisíveis = Invisible workers. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 133-148, abr./jun. 2021.

CRESWELL, J. W. *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. 3. ed. **Thousand Oaks**, CA: Sage Publications, 2013.

CORDEIRO, R. dos S.; PEGORINI, D. G.; OLIVEIRA, M. de. O profissional de secretariado como cogestor em tempos de pandemia COVID-19. **Revista Ciência da Sabedoria**, v. 2, n. 2, 2021.

COSTA, F. B. **Homens Invisíveis: Relatos de uma Humilhação Social**. São Paulo: Editora Globo, 2004. 254 p. ISBN 8525038911.

FILHO, P. R. F. Os Trabalhadores Invisíveis: Os Reflexos da Crise no Direito do Trabalho em Tempos de Pandemia. **Revista DGNT**, v. 6, n. 2, p. 156-176, 2020.

FIOCRUZ, Fundação Oswaldo Cruz. **Pandemia reafirma invisibilidade de 2 milhões de trabalhadores da área da Saúde**. Comunicação e informação, Notícias. In: Filipe Leonel (Ensp/Fiocruz). 10 fev. 2022. Disponível em: <https://fiocruz.br/noticia/2022/02/pandemia-reafirma-invisibilidade-de-2-milhoes-de-trabalhadores-da-area-da-saude>. Acesso em: 18 out. 2023.

GIORNI, S. **Consultoria: Um pilar do Secretariado: Conceitos, comentários e abordagem prática**. 2. ed. rev. e aum. Belo Horizonte: Quantum, 2019. 240 p. ISBN 978-85-93889-04-2.

GIORNI, S. **Secretariado, uma profissão**. 1. ed. Belo Horizonte: Quantum Projetos, 2017. 236 p. ISBN 978-85-93889-00-4.

HATTON, E. Mecanismos de invisibilidade: repensando o conceito de trabalho invisível. Trabalho, **Emprego e Sociedade**, v. 31, n. 2, p. 336-351, 2017.

LHUILIER, D. A invisibilidade do trabalho real e a opacidade das relações saúde-trabalho. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 21, n. 1, p. 13–38, 2012.

MAIA, F. L.; MÜLLER, R.; VALLE, M. J. “**Luta por Reconhecimento**” e a identidade profissional no Secretariado: Uma análise do trabalho à luz da teoria sociológica de Axel Honneth. In: LIMA, E. T. S. *et al.* Debates sobre pesquisa e práxis em Secretariado. 1. ed. São Paulo: ABPSEC, 2022. p. 70-80. ISBN 978-65-993328-1-4.

MARINHO, A. P. (Org.). **Competências Especiais para o Desenvolvimento Contínuo do Profissional de Secretariado Executivo**. 1. ed. São Paulo: SinSesp, 2014. 48 p.

MARINHO, A. P. **Framework do plano de carreira do profissional secretário**. 1. ed. São Paulo: SinSesp, 2015. 144 p. ISBN 978-85-68496-01-5.

MARTINS-SANTOS, E. B. Os trinta anos de regulamentação da profissão de secretário no Brasil (1985-2015): contexto e desafios. **Revista de Ciências Humanas**, v. 1, n. 1, 2018.

MEC, Ministério da Educação. **Resolução CNE/CES 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. Câmara de Educação Superior, 2005.

MENEZES, F. V. C. Trabalhadores invisíveis da saúde no contexto da APS durante a pandemia covid-19. 2023. **Dissertação** (Mestrado em Saúde Ambiente e Trabalho) - Faculdade de Medicina da Bahia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2023.

MOREIRA, K. D.; SOUZA, S.; VALE, J. C. F.; RODRIGUES, L. M. A. Releitura da história secretarial brasileira sob a ótica do compromisso, do pertencimento e da identidade. **Revista Expectativa**, Toledo, v. 19, n. 1, p. 98-118, jan./jun. 2020.

MOREIRA, K. D.; RODRIGUES, L. M. A.; DALMAU, M. B. L. **Competências Secretariais sob uma perspectiva Inovativa**. In: LIMA, E. T. S. *et al.* Debates sobre pesquisa e prática em Secretariado. 1. ed. São Paulo: ABPSEC, 2022. p. 24-34. ISBN 9786599332814.

NOGUEIRA, R. M. C. D. P. de A.; OLIVEIRA, J. de S. F. de. Profissionalismo e Secretariado: História da Consolidação da Profissão. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 2, p. 01-24, 2013.

NONATO JÚNIOR, R. **Epistemologia e Teoria do Conhecimento em Secretariado Executivo**: a fundação das Ciências da Assessoria. Fortaleza: Editora Expressão, 2009. 260p.

QUEIROS, E. S.; ZANATTA, J. A.; BIAGI, E. P. **Trabalhadores Invisíveis**: Fotodocumentário de Profissionais em Campo Grande/MS. Cine-Fórum UEMS, v. 2, n. 2, 2021.

QUEIROZ, A. A. **A luta das Secretárias pelo Conselho Profissional**, 2008. Portal da Federação Nacional de Secretárias e Secretários - FENASSEC, 2008. Disponível em: [https://fenassec.com.br/site/b\\_osecretariado\\_luta\\_criacao\\_conselho.html](https://fenassec.com.br/site/b_osecretariado_luta_criacao_conselho.html). Acesso em: 10 out. 2023.

RABELO, V. C.; MAHALINGAM, R. “They really don't want to see us”: How cleaners experience invisible ‘dirty’ work. **Journal of Vocational Behavior**, v. 113, p. 103-114, ago. 2019. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.10.010.

RIESSMAN, C. K. **Narrative methods for the human sciences**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2008.

TRT, Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Escola Judicial. **Vivendo a experiência de ser um trabalhador invisível**. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2019. 206 p. ISBN 978-85-62873-10-2.

VIEIRA, J. O.; ZUIN, D. C. Secretariado Executivo no Brasil: profissão ou ocupação?. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 3, p. 21-45, 2015. DOI: 10.7769/gesec.v6i3.341.

YIN, R. K. **Case Study Research: Design and Methods**. 5. ed. Los Angeles, CA: Sage Publications, 2014.