

# CARREIRA E EMPREGABILIDADE NA ÁREA SECRETARIAL

Arielly Francillene do Nascimento, Karoline Thomasel  
Pinheiro, Rafaela Ghisi da Silva, Rafaely Andressa Valduga<sup>1</sup>

**RESUMO:** Este artigo discute a empregabilidade quanto a seus conceitos, características, utilidades, importância e inserção no atual cenário do mercado de trabalho, enfocando o profissional de secretariado executivo. Tem por finalidade instigar nos profissionais a iniciativa de administrar suas carreiras, investindo constantemente em capacitação e atributos pessoais. Visto que a globalização tornou o mercado instável, profissionais de todas as áreas são constantemente desafiados. E, independente das empresas estarem atuando de forma tradicional, em transição, ou moderna, a capacidade dos profissionais de administrar essas mudanças, compreendendo os problemas, as fragilidades, as oportunidades e os desafios não só individuais, mas também organizacionais e mercadológicos – é decisiva para garantir sua empregabilidade.

**PALAVRAS CHAVE:** autodesenvolvimento, mudança, ousadia.

**ABSTRACT:** This article discusses the employment how much its concepts, characteristics, utilities, importance and insertion in the current scene of the work market, focusing the professional of executive secretary ship. It has for purpose to instigate in the professionals the initiative to manage theirs careers, investing constantly in personal qualification and attributes. Since the globalization became unstable the market, professionals of all the areas are constantly defied. And, independent of the companies are acting in traditional, in transition, or in modern form, the capacity of the professionals to manage these changes - understanding the problems, the fragilities, the chances and the challenges not only individuals, but also organizations and marketing – it is decisive to guarantee theirs employment.

**KEY WORDS:** boldness, change, self-development.

---

<sup>1</sup> Acadêmicas do curso de Secretariado Executivo Bilíngüe – UNIOESTE – Campus de Toledo. [siemprefriends@ibest.com.br](mailto:siemprefriends@ibest.com.br)

## 1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é apresentar as novas exigências do mercado de trabalho quanto ao perfil do profissional, focado para o secretário executivo.

O desemprego e a situação de trabalho precário apontam para necessidade de uma formação que seja garantia não só de competência, mas também de habilidade, qualificação e, principalmente, de empregabilidade.

Entende-se por empregabilidade, uma real chance de uma pessoa empregada manter seu emprego, ou, se desempregada, conquistar uma vaga no mercado de trabalho.

Um profissional pode desempenhar muitas funções, mas às vezes está aprisionado a rótulos que sua carreira pode proporcionar, como exemplo o profissional de secretariado, ser tachado como mero executor de tarefas rotineiras. Com as profundas transformações ocorridas recentemente em sua profissão, este deve procurar atender ao menos às principais exigências atuais do mercado: qualidade, competitividade, manutenção e ampliação de suas habilidades e competências, ou seja, sua taxa de empregabilidade.

São raros os profissionais que, estando bem empregados, tem o cuidado de verificar, periodicamente, como estão seus conhecimentos, suas habilidades e suas experiências.

O profissional de secretariado executivo deve lembrar-se de que, além de conhecer os novos recursos, todo seu conhecimento deve estar bem embasado na prática, em cursos, seminários, ou leituras. Para isso, este deve selecionar bem as suas fontes de informação e verificar se elas estão atualizadas o suficiente, pois as exigências decorrentes da modernização são muito rápidas e dificilmente absorvidas em tempo real pelas estruturas de ensino técnico ou universitário.

É necessário que o profissional se adeque a todo o momento e esteja aberto a mudanças do mercado de trabalho. O conforto de um emprego estável, sem dúvida, gera segurança; mas, gera também acomodação. É hora de esquecer que um dia trabalhou-se com carteira assinada, benefícios, chefes, cartão de ponto, e etc. Deve-se dar oportunidade a si mesmo, fazer o momento, e o principal: aprender a ousar.

## 2 CARREIRA E EMPREGABILIDADE

Referenciada como uma solução ao problema do desemprego, a empregabilidade é um termo que está sendo bastante discutido atualmente. Através dela é possível tornar-se o administrador da própria carreira, sendo responsável pelos seus ganhos e suas perdas, ou então, pode-se dizer que é capacidade de expandir as alternativas de se obter um trabalho e uma remuneração desejados, sem se preocupar com o vínculo empregatício.

Enquanto a organização tradicional fundamentada em empregos, enfatiza o treinamento e a experiência, a nova economia do conhecimento enfoca qualificações profissionais através da “pessoa certa”. Segundo Bridges (1995) esta pessoa certa detém capacidade, traços de personalidade e vontade de atuar profissionalmente. Ela também detém vocação profissional, conceituada por Minarelli (1995) como um dos atributos para o aumento da taxa de empregabilidade.

O profissional empregável não apenas investe constantemente em capacitação, mas também no desenvolvimento de um conjunto de atributos pessoais – honestidade, equilíbrio e capacidade de gestão financeira dos próprios recursos – capaz de diferenciá-lo no mercado de trabalho e torná-lo mais competitivo.

O mercado de trabalho sofreu grandes transformações e ainda vem sofrendo. Hoje o desemprego se deve a uma nova forma de trabalhar, para um mercado que está se transformando cada vez mais, um mercado em transição. Essa nova forma de trabalho envolve tecnologias que substituem o homem em áreas de produção e serviços; envolve também trabalhos temporários, sazonais, terceirizados ou quarterizados.

Esses fatos seguramente afetam tanto a vida das pessoas – no caso profissionais de secretariado executivo, como a vida das organizações, que para sobreviver têm procurado diversificar seus objetivos, desenvolver parcerias, adquirir novas formas de administrar pessoas, e novas formas de compreender as relações com os clientes. Daí surgiram muitas palavras que, às vezes, são consideradas novas e na verdade são bem antigas. Como, por exemplo, reengenharia – não

existe nada mais antigo que fazer de novo, melhorar, aperfeiçoar – esse refazer é o que se chama hoje de reengenharia.

Reforçando esta idéia Saviani (1997), aponta que a alta taxa de empregabilidade depende de alguns fatores como criatividade, empatia, flexibilidade, extroversão, bom senso, liderança, iniciativa, inteligência emocional e cultura global.

É importante salientar que o quesito flexibilidade tem sido muito valorizado pelas empresas, constando explicitamente na oferta de vagas para profissionais em nível gerencial, dentre eles, o profissional de secretariado executivo. Isto, porque a velocidade na qual circulam as informações no mercado, requer um profissional que esteja apto à rápida tomada de decisão, diante das oportunidades e ameaças do seu ambiente externo.

A globalização virou uma palavra permanente no vocabulário mercadológico, mas em muitos aspectos ainda não faz parte de forma de agir das pessoas que o utilizam. Um mundo globalizado é aquele em que as fronteiras nacionais deixam progressivamente de servir de barreiras limitadoras para as atividades das empresas, para a circulação de informações e, em certa medida, para a cultura. A primeira concepção que se tem é que a globalização significa, simplificada, a concorrência muito mais acirrada que se desenvolve não mais em um mercado doméstico, mas mundial. Esse é um aspecto apenas parcial da globalização, mas nos basta para analisar um fato que interessa de perto ao profissional moderno.

As relações de trabalho foram transformadas radicalmente pela globalização, tornando mais complexo o papel destinado a cada profissional dentro das organizações. A tranquilidade deu lugar a instabilidade. O mercado está inconstante, fazendo com que profissionais de todas as áreas sejam desafiados o tempo todo. É necessário mais que determinação para vencer os contínuos desafios, todos precisam de ousadia para enfrentar as intensas transformações para garantir seu lugar no mercado global.

A entidade de classe que representa os profissionais de secretariado executivo procura sempre manter-se atualizada. Para estes a globalização chegou em um mil novecentos e noventa e três, com a realização do 1º Simpósio Internacional de Secretariado, que uniu associações de secretárias do mundo todo, tirou conclusões e vem trabalhando desde então. Isso permitiu que o trabalho secretarial fosse reconhecido em todo mundo.

Partindo-se de uma análise das empresas, conclui-se que elas estão atuando de forma tradicional, moderna ou em transição, nesse mercado agora globalizado. Para Ribeiro (1999), a atual desregulamentação do trabalho é uma das formas de possibilitar a geração de novas oportunidades. Essa flexibilização viabiliza o surgimento de diferentes modalidades de trabalho em tempo parcial, com horário flexível e trabalho à distância entre outros.

Entretanto, “o cenário brasileiro é de um país pouco competitivo” é uma afirmação que se tornou comum e é realimentada todos os dias por notícias de jornais que mostram as dificuldades dos produtos brasileiros na concorrência internacional. Também é comum se dizer que os brasileiros são extremamente criativos, mas têm dificuldade de passar dos planos, sempre muitos detalhados e extensamente discutidos, para a ação concreta.

Pouco competitivo, cheio de planos, mas com dificuldades para implementar ações, ao mesmo tempo muito criativo e pouco pragmático: este é o perfil predominante no mercado profissional brasileiro, segundo FRANCO (1998).

Do ponto de vista prático, tais constatações levam a conseqüências imediatas. Individualmente, trata-se de assumir como uma das metas do autodesenvolvimento, a necessidade de incorporar características de competitividade.

Deste modo, verifica-se a crescente troca de serviços e experiências, associadas ao imperativo do conhecimento. Pois este e a informação não significam a mesma coisa, porque apesar de estarem relacionados, o conhecimento é bem mais abrangente. Não se descarta também a necessidade de transformar conhecimento em ação, ou seja, saber usar a informação e o capital intelectual.

Como os empregos convencionais inibem a flexibilidade e uma pronta resposta às ameaças e oportunidades de um mercado rapidamente mutante, muitas organizações estão transferindo até mesmo suas tarefas mais importantes a trabalhadores sobre contrato, temporários, ou vendedores externos. Dessa maneira, quando as condições mudam fora da organização, não há nenhum guardião de território dentro da organização cujo meio de vida dependa de não mudar a maneira como as coisas são feitas.

Mas, abrir mão de empregos depois de construir todo modo de vida em função deles é muito diferente de viver uma vida que jamais incluiu empregos. O processo de desvincular o emprego de uma carreira e das organizações envolve

mudanças extremamente difíceis, pois é necessário: aprender a conviver com situações do trabalho que ainda não estão estruturadas por descrições de cargo e relações de subordinação claras, lidar com múltiplos papéis – o que é fundamental – nos quais sua combinação muda freqüentemente e, também, aprender a encontrar a renda de que se precisa em tais condições instáveis e imprevisíveis.

De acordo com Bridges (1995), as antigas qualificações incluíam diplomas “ou outra certificação formal”, tempo de experiência no emprego semelhante e referências. Hoje, porém, a maioria das referências é considerada conversa pretenciosa e adulação. Quanto à experiência, é mais provável que produza uma repetição do passado do que o tipo de novas abordagens que as condições atuais exigem. E, freqüentemente, não existe nenhum curso ou certificado para a atividade que a organização de hoje precisa. A nova “qualificação” é que o profissional realmente se disponha a fazer o trabalho (atitude), que seja bom naquilo que o trabalho requer (capacidade), que se adapte à situação (temperamento) e que tenha os recursos necessários que o trabalho exige (ativos). Esses dados são as únicas qualificações que importam num mundo do trabalho rapidamente mutante.

Os empregados de amanhã, e até mesmo os contratantes de amanhã, precisarão entender as estratégias da organização muito mais do que os de hoje. Será de suma importância compreender os problemas, fragilidades e desafios da organização de modo realista. O trabalhador, que provavelmente não terá vínculo empregatício, precisará ter muito mais clareza da visão e dos valores da organização do que o trabalhador, que era baseado no emprego, precisava ter.

Segundo Marschall (1993), essa necessidade provém da compreensão dos domínios de uma pessoa, do seu valor real e do papel a ser desempenhado por essa pessoa no mundo. Em termos pessoais, sua visão está enraizada em seu sentido de identidade – aquilo que alguém aparente ser, sua contribuição. Em termos de negócios, ela está enraizada em saber qual é a sua proposta de valor próprio – porque o mundo deveria prestar atenção a sua existência. Em outras palavras, visão/valores são identidades e valores projetados para o futuro – escolhas, possibilidades, potencial e desejo dessa pessoa ou organização.

Com tanta mudança e fragmentação no mundo da nova carreira, o profissional precisa de um núcleo sólido em si mesmo. Este tem que ser verdadeiro quanto aquilo que é – em relação a sua identidade (identidade significa ser a mesma pessoa). A estrutura de integridade/identidade tanto é capaz de manter a

continuidade quanto de conter a mudança. Sendo assim, se o profissional faz uma coisa hoje e outra amanhã, se habitar num mundo de trabalhos completamente diferentes em dois ambientes diversos, se servir a clientes totalmente diferentes em momentos distintos, ainda assim será a mesma pessoa. Isso é muito diferente do universo dos empregos, onde a maioria das pessoas acha que com o tempo tornam-se aquilo que fazem – não apenas para os outros, mas para si mesmas também.

Para Bridges (1995), as novas qualificações significam que as antigas categorias de sub e superqualificados não fazem mais sentido. Às pessoas “subqualificadas” pode faltar um diploma e elas podem não ter feito este trabalho específico antes, mas, se estiverem entusiasmadas pela perspectiva, se tiverem a capacidade de fazer os tipos de coisas que a tarefa exige, se tiverem o temperamento certo e (se for apropriado) tiverem ativos valiosos, são contratadas. As pessoas “superqualificadas” beneficiam-se de outra maneira: todo conceito de postos e níveis desaparece, e com isso o conceito de que idade, educação, salário anterior e experiência da pessoa são “demasiados” para determinado cargo.

De acordo com Furlani (1998), o sistema de ensino brasileiro supõe, que formandos encontram no mercado de trabalho ocupações congruentes com seus estudos. Sabe-se; porém, que é cada vez mais complexa a relação entre conhecimentos, profissões e certificados, em cujo ajuste intervém o mercado, o Estado, as associações profissionais e mudanças técnicas e sócio-econômicas que redefinem produção, transmissão e uso dos conhecimentos nas atividades.

Não se sabe como será a forma precisa da organização de amanhã, apenas que será diferente da de hoje, não se sabe exatamente o que o trabalhador de amanhã estará fazendo, mas sim que será diferente daquilo que ele faz hoje, e ainda não se sabe quais serão as necessidades não satisfeitas de amanhã. Mas que serão diferentes das de hoje. À luz disso concluí-se que é preciso ter a certeza de que administrar a mudança e facilitar a transição sejam incluídos com destaque no currículo de amanhã.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O interesse e a curiosidade do homem pelo saber levam-no a investigar a realidade sob os diversos aspectos e dimensões, desta forma cada abordagem ou busca é tratada de diferentes níveis e procedimentos.

A pesquisa utilizada neste artigo é do tipo descritiva devido a observação e análise dos fatos questionados, voltada para avaliar a situação da carreira e empregabilidade, dando enfoque ao profissional de secretariado executivo.

Ainda, pode ser classificada como quantitativa e qualitativa, pois busca mostrar em números as informações obtidas para após, julgá-las e proceder a sua análise, comparando as áreas em estudo de acordo com as tendências citadas pelos autores das referências bibliográficas utilizadas neste artigo.

A pesquisa foi desenvolvida com funcionários da área secretarial de diferentes empresas no município de Toledo – Paraná. Por meio de um questionário que procurou identificar como os entrevistados estão atuando e como descrevem suas habilidades profissionais. Também se estes conhecem e buscam adaptar-se com as premissas de carreira e quesitos empregáveis do mercado.

O público alvo da pesquisa realizada foram 12 profissionais que atuam na área secretarial da cidade de Toledo. A interpretação dos dados coletados foi feita através de estatística quantitativa que auxiliou para a visualização da situação atual dos profissionais no mercado de trabalho com as tendências diagnosticadas para o futuro.

Os aspectos do questionário aplicado classificam-se em dois grupos, o da Situação Profissional e o das Tendências Mercadológicas.

Os objetivos propostos para esta coleta de informações são comparar o nível de empregabilidade que cada profissional julga possuir para que esteja inserido no mercado de trabalho. E as principais dificuldades para que desenvolvam essas habilidades previstas como tendências desse.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Visto que a empregabilidade é e será cada vez mais um fator determinante para a inserção e a permanência do profissional de secretariado executivo, realizou-

se uma análise da situação profissional e das tendências mercadológicas para esses.

GRÁFICO 1: SITUAÇÃO PROFISSIONAL



Fonte: Dados da Pesquisa

Em análise aos dados apresentados no gráfico acima, foi constatado que o nível de qualificação é adquirido através da capacitação prévia do profissional, de forma que estes procuram adequar-se ao mercado através de atualização constante na sua área de atuação.

O principal obstáculo evidenciado na pesquisa é as dificuldades financeiras, pois estas dificultam ou impedem que o profissional invista para o desenvolvimento ou aperfeiçoamento das aptidões cada vez mais necessárias a sua permanência no mercado de trabalho.

Outro aspecto importante para uma boa atuação profissional nas organizações, é a satisfação. Foi constatado um nível satisfatório, dentre os entrevistados da área secretarial, pois observa-se um alto nível de reconhecimento do desempenho destes profissionais por parte das organizações em que atuam.

Devido ao nível de qualificação profissional equiparado, conforme apresentado no gráfico 1, conclui-se que os profissionais de secretariado executivo estão aptos cada qual em sua função, a concorrer no atual e no futuro mundo do trabalho. E possuem consciência e disposição para se aperfeiçoarem continuamente de acordo com as premissas descritas para isto.

Gráfico 2: TENDÊNCIAS MERCADOLÓGICAS



Fonte: Dados da Pesquisa

Pelo resultado das pesquisas apontado no gráfico de Tendências Mercadológicas analisou-se que as habilidades inclinam-se para um alto grau de desenvolvimento destes profissionais. Constitui-se quesito indispensável a qualquer atividade a ser desempenhada.

Trabalhar em equipe é peça integrante para a permanência em qualquer organização moderna, para tanto é importantíssimo que o funcionário se adapte a esta nova realidade que já se faz presente na concepção dos profissionais de secretariado executivo.

A instabilidade que o profissionalismo está atravessando exige que o indivíduo seja capaz de inovar de acordo com a situação em que esteja submetido, usando para isto sua criatividade. Observa-se que novamente a influência gerencial pode ser decisiva na maneira de aplicar a criatividade do profissional para inovar.

Para que os itens acima fluam de maneira necessária a atingir os objetivos traçados como primordiais, para bom desenvolvimento de sua carreira, o profissional deve possuir autoconfiança, sendo que esta foi encontrada em alta escala na execução da pesquisa, pois o futuro mundo dos empregos, enfoca o autogerenciamento como fator essencial para permanência e inserção no mercado de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia tem afetado não só o conteúdo de distribuição de serviços, mas também criado tipos totalmente novos de trabalho, forçando a redefinição de algumas funções. Isso reflete no mercado de trabalho quanto às características que um profissional deve possuir para ser considerado empregável.

Como a máquina informacional não substituiu o homem, ao contrário, reclama a sua presença e a interatividade, ampliando e liberando não só a sua memória, mas também a sua imaginação criadora, reconhece-se que o profissional é o recurso mais valioso das instituições e é fundamental para o sucesso de qualquer empresa. O primordial, tanto para essa quanto para seus integrantes, é que adotem uma filosofia que possa beneficiá-los e/ou adaptá-los às mudanças causadas constantemente pela globalização.

O indivíduo deve apreender progressivamente o domínio das diferentes etapas dos processos técnicos e administrativos pelos quais é responsável ou nos quais ele está, direta ou indiretamente, envolvido. Já não basta dedicação exclusiva a uma só atividade. A empresa é um todo que precisa ser conhecido, ou seja, o novo profissional empregável deve ter informações básicas sobre setores que estejam de alguma forma relacionados com sua área.

Por isso, para conquistar sua empregabilidade, é necessário exercer busca contínua de novos conhecimentos, ter sede insaciável de novas e melhores técnicas de ação, não ser complacente consigo mesmo, continuar sempre a tentar o novo com seriedade, nunca se sentir orgulhoso demais para aprender e quanto mais aprender mais consciência deve ter de quanto lhe falta saber.

Essas características também são imprescindíveis ao profissional de secretariado executivo. A mudança do seu perfil valorizou a classe. Vale lembrar que, com o decorrer dos anos, a função – que se resumia a atender ao telefone, organizar a agenda do executivo e servir o famoso cafezinho – passou a ter uma característica estratégica dentro das empresas. Tornou-se importante para elas contar com profissionais sintonizados não apenas com suas tarefas, mas também com o ambiente econômico e administrativo que os cerca. A partir disso, o profissional de secretariado executivo hoje procurado é aquele interessado em conhecer e compreender o ponto de vista da empresa nos assuntos mais importantes, preparado para encaminhar o cliente a soluções e filtrar os problemas

antes de chegarem ao executivo. Resumindo, além de ser multifuncional deve investir sempre em sua atualização.

Diante de tantas exigências não dá para se acomodar. No passado, as mudanças eram escassas e os obstáculos previsíveis, portanto, fáceis de superar. Hoje, elas são intensas e a competição por um lugar no mercado é muito maior. E as pessoas têm de aprender a realizar seus projetos dentro deste cenário. Na sociedade da informação, ao mesmo tempo em que a tecnologia elimina muitos empregos, os postos criados demandam cada vez mais habilidades e conhecimentos. O segredo não está no que fazer, mas em como se posicionar diante da realidade atual, algo que passa por habilidades específicas, mas sobretudo pelo desenvolvimento das capacidades de percepção, expressão e adaptação ao novo contexto, todas elas eminentemente humanas.

De fato, no mundo dos negócios o limite entre o técnico e o humano está cada vez mais tênue, e a interação entre ambos é o caminho mais curto e eficaz para o sucesso profissional. O verdadeiro profissional tem como missão fazer de si mesmo alguém empregável.

## REFERÊNCIAS

- BRIDGES, William. **Um mundo sem emprego**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.
- RIBEIRO, Antônio Fábio. Desemprego/emprego: síntese tópicos e observações. In **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre: Síntese, a. 10, n. 125, p. 17-22, nov. 1999.
- SAVIANI, José Roberto. **Empresabilidade: como as empresas devem agir para manter em seus quadros elementos com alta taxa de empregabilidade**. São Paulo: Makron Books, 1997.
- FRANCO, Simon. **Criando o próprio futuro: o mercado de trabalho na era da competitividade total**. São Paulo: Ática, 1998.
- FURLANI, Lucia M. Teixeira. **A Claridade da Noite: os alunos do ensino superior noturno**. São Paulo: Cortez Editora, 1998.