

## A INFLUÊNCIA DO COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR NO DESEMPENHO DA PROFISSIONAL DE SECRETARIADO

---

*Ricardo Dalla Stella*<sup>1</sup>

*Sara Regina Hokai*<sup>2</sup>

*Fernanda Moreti de Souza*<sup>3</sup>

**Resumo:** A mulher tem apresentado um papel cada vez mais importante ao longo da história e a profissão de Secretariado, predominantemente feminina, tem acompanhado esse progresso. Considerando o papel da mulher no mercado de trabalho e o crescimento do número de pesquisas sobre o tema empreendedorismo e suas variáveis, a pesquisa buscou avaliar se o comportamento empreendedor feminino pode contribuir no desempenho profissional das secretárias. Os dados da pesquisa foram coletados por meio de aplicação de um questionário dividido em três etapas. A primeira etapa traça as informações gerais das respondentes, a segunda etapa contém as questões referentes ao comportamento empreendedor e na última etapa foram abordadas questões relacionadas ao desempenho profissional das respondentes, sendo que foram reaplicadas escalas já validadas em estudos anteriores. Os resultados revelaram que a maioria das respondentes apresentam características empreendedoras e consideram que tem bom desempenho profissional.

**Palavras-chave:** Empreendedorismo feminino. Secretariado. Mulher e trabalho.

---

<sup>1</sup> Graduado em Secretariado Executivo pela PUCPR. [e-mail] ricardodallastella@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Graduada em Secretariado Executivo pela PUCPR. [e-mail] sara.hokai@pucpr.br

<sup>3</sup> Graduada em Secretariado Executivo pela PUCPR. [e-mail] nandamoreti.s@gmail.com

## THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP BEHAVIOR IN SECRETARIAT PROFESSIONAL PERFORMANCE

---

**Abstract:** The woman has had an increasingly important role throughout history and the Secretariat profession, predominantly female, has accompanied this progress. Considering the role of women in the labor market and the growing number of studies on the subject entrepreneurship and its variables, the survey sought to assess whether the female entrepreneurial behavior can contribute to the professional performance of the secretaries. The survey data were collected by administering a questionnaire divided into three stages. The first stage sets out the general information of respondents, the second stage contains questions relating to the entrepreneurial behavior and in the last step addressed issues related to the professional performance of the respondents, and were reapplied scales already validated in previous studies. The results showed that most of respondent present entrepreneurial characteristics and consider that has good working performance.

**Key words:** Female entrepreneurship. Secretariat. Woman and work.

## 1 INTRODUÇÃO

Tendo em vista as mudanças sociais, o papel da mulher no mercado de trabalho e o crescimento do número de artigos sobre o tema empreendedorismo e suas variáveis, a pesquisa busca avaliar se comportamento empreendedor feminino influencia positivamente no desempenho profissional das secretárias.

O tema empreendedorismo há anos tem sido foco de pesquisa em diversas áreas do conhecimento, como: economia, psicologia e administração. Para os economistas, o empreendedor combina recursos, trabalho, materiais e outros ativos para aumentar seu valor inicial, também sugere mudanças, inovações e novos procedimentos. No campo da administração o empreendedorismo ainda é alvo de pesquisas e respostas para questões ainda não respondidas. Nos últimos anos a produção científica relacionada ao tema empreendedorismo na administração cresceu significativamente, entretanto, ainda há muito a fazer para estruturar modelos conceituais.

Atualmente, diversos estudos têm buscado avaliar o papel da mulher enquanto empreendedora, pois a mulher cada vez mais conquista vitórias nas questões sociais e desempenham um papel importante no mercado de trabalho. No Brasil, a participação da mulher em postos de trabalho tem crescido significativamente, devido à busca das mulheres pela qualificação profissional.

No caso da profissão de Secretariado Executivo, as mulheres são predominantes na área, já que a trajetória histórica da profissão acabou atraindo um número muito superior de mulheres com relação aos homens na profissão.

É possível avaliar que a história da profissão acompanha a história da atuação feminina no mercado de trabalho. No Brasil, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho aumentou a partir da década de 1970, mudando o perfil das trabalhadoras. Nessa mesma época a profissão de Secretariado passou a ter um papel mais estratégico nas organizações, surgindo então o primeiro documento oficial reconhecendo a profissão.

Os resultados da pesquisa poderão estimular reflexões sobre o tema em questão para futuros estudos relacionados à profissão, desempenho profissional, comportamento empreendedor e gênero.

Partindo da relação entre empreendedorismo e a mulher na profissão de secretariado, esse estudo tem como objetivo relacionar o comportamento empreendedor ao desempenho profissional das secretárias, se ele influencia no papel da profissional dos dias de hoje. Para encontrar tal relação, este trabalho tem como objetivos específicos: a) pesquisar os conceitos de empreendedorismo e comportamento empreendedor; b) avaliar a evolução da profissão de Secretariado; c) construção de uma ferramenta de pesquisa e d)

correlacionar o comportamento empreendedor das secretárias ao seu desempenho profissional.

## **2 CIÊNCIAS DA ASSESSORIA**

---

Na sequência desta seção são apresentados os conceitos de empreendedorismo e suas características, a evolução do papel da mulher no mercado de trabalho e a definição da profissão de secretariado e suas mudanças até chegar ao perfil atual.

---

### **2.1 EMPREENDEDORISMO**

---

O termo empreendedorismo tem sido muito utilizado atualmente, sempre aliado à imagem de sucesso e inovação. No campo da psicologia o empreendedor é uma pessoa impulsionada por certas forças como a necessidade de obter algo, experimentar, realizar ou talvez escapar à autoridade de outros (HISRICH, PETERS e SHEPHERD, 2009).

Esta definição se encaixa ao que entendemos por empreendedor hoje, ou seja, aquele que tem seu próprio negócio, é inovador, arrojado. Algumas características são consideradas típicas de um empreendedor, como identificar oportunidades, buscar a conquista dos objetivos e inovar. Para Bom Angelo (2003), um empreendedor precisa ter a vontade e a habilidade de criar algo inédito ou remodelar algo já existente que possa melhorar as condições do ambiente em que está inserido – casa, escritório, comunidade – e talento para melhorar produtos, sistemas e serviços que possam atender com mais qualidade a sociedade.

Na área de administração e negócios o empreendedorismo ainda é estudado e a produção científica acerca desse assunto teve um crescimento significativo. Estudos questionam seus principais pressupostos, assim surge a necessidade de delimitar os aspectos individuais que possam estar relacionados ao comportamento empreendedor (MACIEL e CAMARGO, 2009).

Dolabela (2008, *apud* Barbosa; Durante, 2013) define o empreendedor como “um agente de mudanças [...] associa o empreendedor ao desenvolvimento econômico, à inovação e ao aproveitamento de oportunidades em negócios [...]”. Por ser considerado agente de mudanças, hoje podemos encontrar empreendedores dentro de empresas, sendo a diferença no setor em que atuam. A partir disso, vê-se a necessidade de uma profissional de Secretariado ter atitudes empreendedoras na organização, pois segundo Bond e Oliveira (2009), ser empreendedor não é apenas possuir uma empresa, “mas o

cuidado com seu setor como se ele fosse uma empresa: avaliando custos, produtividade, implantando mudanças e tendo sempre uma visão de futuro”.

Pode-se dizer que os empreendedores são pessoas diferenciadas, que possuem motivação singular, são apaixonadas pelo que fazem e desejam ser reconhecidas, admiradas, referenciadas e imitadas. Nessa linha de pensamento, portanto, o empreendedorismo representa um dos pilares que sustenta as iniciativas inovadoras e, nesse sentido, potencialmente geradoras de vantagens competitivas.

De acordo com sua teoria, o comportamento dos empreendedores é moldado em função de três necessidades principais que possuem. Para tanto, McClelland dividiu estas necessidades em três grupos. O primeiro grupo é o conjunto de realização, o qual engloba cinco características, a saber: busca de oportunidades e iniciativa, persistência, propensão a riscos calculados, exigência de qualidade e eficiência, e ainda, o comprometimento. (SCHMIDT, p.54, 2009).

As características empreendedoras podem fazer a diferença onde forem aplicadas, tanto no trabalho quanto na administração pública e na comunidade em que o empreendedor está inserido.

---

## 2.2 O PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

---

A trajetória da mulher no mercado de trabalho cresceu significativamente a partir da década de 1970, decorrente das mudanças nos padrões de comportamento social e do rebaixamento de salários ocorrido entre 1964 e 1984. De acordo com o Ministério do Trabalho (1987), a participação feminina evoluiu de 28,7% para 36,9% entre os anos de 1976 e 1985. Quanto à ocupação, quase 70% das mulheres trabalhavam na prestação de serviços durante a década de 1980.

Os dados obtidos pelo GEM desde o ano 2000 demonstram a crescente participação da mulher brasileira no espaço empreendedor e de políticas públicas voltadas para essa clientela. Este artigo tem a intenção de traçar seu percurso, identificando a real contribuição das políticas públicas vigentes ou postas em prática para uma relação profissional mais equânime para a mulher empreendedora brasileira, tomando como referencial temporal os anos de 2002 a 2007. Será dado destaque às condições sociais desse grupo, caracterizando um olhar mais atento às

empreendedoras por necessidade. (NATIVIDADE, 2009, p.3)

A necessidade de políticas públicas voltadas para o público feminino veio também diversificar sua entrada gloriosa e valorizada no mercado de trabalho.

Natividade (2011), cita pesquisas realizadas pelo IBGE (2004) e pelo IPEA (2004) que mostram que os avanços no campo educacional podem favorecer a participação das mulheres no âmbito profissional e econômico do país.

Pode-se citar Bruschini, Lombardi e Unbehaum, 2003, estes dizem que nos últimos anos as mulheres têm sido beneficiadas por um conjunto de programas de políticas públicas que tentam promover melhores condições e igualdade de gênero no trabalho. Pode-se dizer que tais ações ainda que sistemáticas, não tem conseguido vislumbrar conquistas significativas no cenário mais amplo e que minimizem as assimetrias, ou seja, minimizar as assimetrias de menor vulnerabilidade presentes na vida cotidiana desse grupo em particular.

Outro ponto importante é o quadro das desigualdades citados pelo IPEA (2008); SPM, (2006), um quadro desolador é falar em igualdade, quando se percebe que mulheres negras (pretas e pardas) são as mais discriminadas no país, encontrando-se na base da pirâmide. Elas sofrem duplamente, com as discriminações de gênero e o preconceito étnico-racial.

Sobre uma participação equânime das mulheres no espaço do labor e econômico, existem entraves e desafios na elaboração e execução das políticas públicas, sob a perspectiva de gênero como: salários inferiores aos dos homens, mesmo ocupando a mesma posição profissional; os cuidados com espaço privado e alterações que vêm ocorrendo na estrutura familiar; o desemprego, participação elevada no mercado informal e em ocupações precárias e/ou sem remuneração, revelando a má qualidade das condições do trabalho feminino e alterações no padrão da divisão sexual do trabalho; mudanças sócio demográficas; a diversidade étnico-racial, entre outras. (NATIVIDADE, 2009, p.3).

Partindo desse conceito, mesmo com esses entraves pode-se ver que as mulheres brasileiras têm participado ativamente no cenário empreendedor, motivadas por sobrevivência, e maior participação em negócios iniciais em detrimento dos empreendimentos estabelecidos.

Ainda, outro fator que declinou a colocação brasileira foi a ocupação em 53º lugar em saúde e bem-estar, que pode referir-se à alta mortalidade materna e ao aumento da contaminação feminina pelo HIV, fatores que

implicam na participação da mulher no mercado de trabalho e no contexto social.

Outro aspecto abordado é o empreendedorismo feminino, este pesquisado por pesquisadores como Moore e Buttner (1997), que examinam diversas características psicológicas e sociais das empreendedoras.

A experiência de mulheres empreendedoras brasileiras com o poder se orienta por um conceito amplo de empreendedorismo, referido tanto à criação quanto à condução de um empreendimento próprio.

Do ponto de vista psicossocial, as empreendedoras inovam, pois ao criarem ou assumirem a liderança de seus próprios empreendimentos transpõem o denominado teto de vidro, um obstáculo simbólico que dificulta a ascensão das mulheres a altos níveis da administração empresarial (Morrison, White, & Van Velsor, 1987). As empreendedoras também promovem inovação na cultura organizacional brasileira. Elas se constituem como um contraponto à exclusão do gênero feminino no processo sucessório de empresas (Macedo, Caixeta, Guimarães, Macedo, & Hernandez, 2004). (JONATHAN, 2011, p.67).

Nesse ponto de vista pode-se dizer que a crescente participação das mulheres no empreendedorismo brasileiro indica o grande potencial econômico e a significativa contribuição do empreendedorismo feminino para o desenvolvimento do país. Em 2006, o Grupo Catho pesquisou 287 mil cargos de chefia e do total, 89 mil eram ocupados por mulheres (PASTORE, 2006).

Segundo Jonathan (2011), outro fator importante fez com que as mulheres deixassem seus empregos formais para criar seus próprios negócios devido a três fatores, ordenados pelo seu grau de importância:

- Autodeterminação, autonomia e liberdade;
- Desafios e atrações do empreendedorismo, envolvendo aspectos como reconhecimento e oportunidade de estar no controle do seu destino;
- Obstáculos ao desenvolvimento dentro das corporações, envolvendo descompasso com a cultura corporativa, discriminação e barreiras ao desenvolvimento profissional.

Faz parte da vida das mulheres contemporâneas sua ativa participação nos cuidados da família e na administração da casa, bem como seu forte envolvimento em atividades produtivas fora do lar. Porém ainda prevalecem dois estereótipos em relação às mães que trabalham, ora percebidas como pouco competentes e calorosas, não merecendo oportunidades

de emprego, promoção ou educação adicional, ora vistas como competentes e frias (JONATHAN, p.68, 2011).

Embora se possa dizer que ao comportamento feminino atribui-se uma aptidão para pensar e fazer diversas coisas simultaneamente e considere a multiplicidade de papéis uma característica do universo feminino, faz-se necessário ganhar uma melhor compreensão acerca das formas utilizadas pelas mulheres para lidar com tal multiplicidade. Neste sentido, segundo Uchitelle (2002), as mulheres têm encontrado um meio termo entre trabalho e família.

Percebe-se com a auto-organização e com isso a otimização de tempo e este envolve três procedimentos:

- Planejar e administrar o tempo disponível, um comportamento vinculado ao desejo expresso por algumas empreendedoras de diminuir as horas de trabalho;
- Alternar o foco da atenção dada às diferentes demandas;
- Separar os espaços das diferentes atividades.

Embora se possa compreender que a autogestão do tempo seja privilegiada pelas empreendedoras como forma de enfrentar os impasses por ser inerente à função de administrar o seu próprio negócio, trata-se de uma estratégia amplamente utilizada por mulheres, sejam elas mães trabalhadoras americanas ou executivas brasileiras.

Outro aspecto relevante é que as mulheres utilizavam variados expedientes para diminuir a tensão e assim, contornar as situações conflitantes. Neste sentido, atividade física, viagens, espiritualidade e psicoterapia foram os principais dispositivos usados, como afirmam, respectivamente, as empreendedoras.

O envolvimento em atividades produtivas fora do lar, bem como a dedicação e a participação ativa na administração da casa e nos cuidados com a família, faz parte da vida das mulheres contemporâneas. A chamada “dupla jornada”, que remete ao acúmulo de tarefas – públicas e privadas –, constitui a origem de conflitos, problemas e desgastes.

Com esse ponto de vista se vê que as mulheres tradicionalmente têm se dedicado às atividades no espaço privado e seu ingresso no mercado de trabalho não implicou na supressão destas atividades.

---

## 2.2 A PROFISSIONAL DE SECRETARIADO

---

Inicialmente a profissão de secretariado era exercida apenas por homens na função de escribas, pois tinham domínio da escrita, além de outros conteúdos intelectuais. Dentre as atividades realizadas pelos escribas, o marco

principal era o ato de assessorar. “E, sobretudo, assessorar na perspectiva de um profissional de confiança, cujo sigilo das informações era crucial para o sucesso do trabalho de seus líderes” (NONATO JÚNIOR, 2009).

Após isso, registros históricos apontam os monges na função de secretários. Nesta época os profissionais desenvolviam principalmente as atividades de copistas e arquivistas.

A profissão expandiu consideravelmente com as grandes guerras mundiais quando a oportunidade de mão-de-obra feminina começou a se justificar para suprir a escassez da mão-de-obra masculina. Desde então a profissão foi dominada pelas mulheres que hoje representam um número consideravelmente superior aos dos homens na profissão.

Durante sua trajetória histórica a profissão de Secretariado sofreu diversas mudanças, influenciadas pelo contexto social e tecnológico, fazendo com que as competências necessárias para atuar na profissão também fossem alteradas.

A partir da década de 1970, cursos superiores de secretariado foram criados e em 1985 a profissão foi regulamentada pela Lei n.º 7.377/1985. As atribuições da profissão passaram de ser apenas operacionais – décadas de 1950 e 1960 – a um perfil cogestor, assessorando o executivo e a empresa. “Ele atua como fonte de informações para a alta administração e possui poder de decisão para realizar tarefas que antes eram desempenhadas pelos próprios executivos” (Bond; Oliveira, 2009). O quadro abaixo aponta as principais mudanças ocorridas no perfil do profissional de secretariado.

Quadro 1 – Evolução do perfil do profissional de secretariado

<b>Década de 70</b>	<b>Década de 80</b>	<b>Década de 90</b>	<b>Século XXI</b>
A experiência é uma ferramenta usada no comando.	O grau de escolaridade é sua ferramenta de comando.	Sua performance é sua ferramenta de comando.	O profissional e sua equipe são a ferramenta do sucesso dele e de outros.
Acomodado.	Confiante.	Gera mudanças.	Lidera mudanças.
Dependente.	Político.	Independente.	Tem visão global das coisas.
Resistente às mudanças.	Ajusta-se às mudanças.	Gera mudanças.	Lidera mudanças.
Carreirista.	Procura ser cooperador.	Facilitador.	Criativo.
Seu salário é determinado pela empresa.	Seu salário é negociado pela empresa.	Seu salário é conquistado pela importância de	Seu salário é conquistado pelo resultado

		seu trabalho.	de seu trabalho, bem como de sua equipe.
Seu conhecimento é fruto da experiência profissional.	Seu conhecimento é baseado na teoria acadêmica.	Seu conhecimento é fruto da aplicação prática da teoria.	Seu conhecimento é fruto do aprendizado contínuo.

*Fonte: Neiva; D'Elia, 2003 apud Bond; Oliveira, 2009.*

Hoje, a mulher ocupa um papel fundamental na sociedade e no mercado de trabalho e as profissionais da área de secretariado também acompanham essa evolução. O número de áreas em que a profissional pode atuar é considerável, como em eventos, assessoria, arquivismo, consultoria e em cooperativas, conforme estudo de Paes *et al* (2015). Essa gama de atividades em que a secretária pode atuar exige um conhecimento amplo e complexo, tanto na área de negócios e administrativa como nas áreas humanas.

Assim como ocorre com outras profissões, o mercadotambém encontra-se exigente em relação aos profissionais de secretariado. Natalense (1998 *apud* Bond; Oliveira, 2009) cita algumas das principais características para o perfil da profissional de secretariado:

- Conhecer suas limitações e saber trabalha-las;
- Dominar o seu setor de trabalho, tendo conhecimento de todas as atividades nele realizadas;
- Saber lidar em situações inesperadas;
- Ser proativa e estar atualizada com as tendências de sua área;
- Ter preocupação e cuidado com o meio ambiente;
- Promover o crescimento socioeconômico das pessoas, por meio de atividades sociais e campanhas;
- Aperfeiçoar-se culturalmente;
- Ter facilidade para falar em público;
- Preocupar-se com a produtividade e qualidade dos serviços;
- Ser polivalente;
- Saber negociar;
- Oferecer soluções;
- Ser empreendedora;
- Ser criativa;
- Dominar outros idiomas;
- Ter boa apresentação pessoal;
- Ter postura profissional;
- Ter disponibilidade para viagens.

Como pode-se perceber, ser empreendedora está entre as características mais importantes para a profissão, pois ela alia a criatividade com outras aptidões e habilidades também consideradas essenciais para a secretária.

No Brasil, a profissão vem ganhando espaço em empresas multinacionais e de grande porte devido à sua importância e necessidade do gestor em delegar tarefas enquanto está fora da empresa.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

---

A pesquisa foi de caráter exploratório. O estudo exploratório visa um melhor esclarecimento do problema de pesquisa e aprofundamento do tema. Foi utilizado o survey como principal método da pesquisa.

Como instrumento de coleta de dados foi elaborado um questionário com três blocos: no primeiro bloco foram considerados dados pessoais (idade, escolaridade, estado civil, tempo de atuação na profissão), no segundo bloco foram considerados indicadores de comportamento empreendedor e no terceiro bloco foram considerados indicadores de desempenho profissional.

Foi utilizada escala de likert de 1 a 5, considerando 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo completamente). Foi considerada uma amostragem por conveniência. Para esse fim, foi utilizada uma amostra por adesão de 65 respondentes.

Para coleta e tabulação dos dados foi utilizado o software Qualtrics. O Qualtrics é um software para pesquisas via internet, é possível realizar a construção de questionários, distribuí-los, controlar as respostas recebidas e tratar os dados coletados.

O questionário foi estruturado considerando a adaptação de escalas das pesquisas de Maciel e Camargo, 2010, para avaliação do comportamento empreendedor, para avaliar características, como: identificar oportunidades, buscar a conquista dos objetivos e inovar e de Welbourne et al, 1998, para avaliação do desempenho profissional.

Para Malhotra (2006, p. 274) “questionário é uma técnica estruturada para coleta de dados, que consiste de uma série de perguntas - escritas ou verbais - que um entrevistado deve responder”. Há segundo Malhotra (2006) três objetivos específicos para qualquer questionário. Primeiramente, a informação desejada deve ser traduzida para questões em que os entrevistados tenham condições de responder, o segundo aspecto é de que o questionário precisa motivar e incentivar o entrevistado a se envolver com o assunto, e o terceiro objetivo é fazer com que seja minimizado ao máximo o erro na resposta.

Sabe-se que vários estudos são realizados para avaliar os instrumentos de avaliação do desempenho profissional. Para Miguel, 2009, os sistemas de

avaliação da performance têm evoluído grandemente. A sua avaliação foi sendo modificada a partir de um processo orientado para a pessoa, para o comportamento, com ênfase para a existência de tarefas ou comportamentos associados com um dado trabalho.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

---

Para análise dos resultados será utilizada a análise descritiva. A análise descritiva é importante para organizar os dados coletados, serão utilizados gráficos e tabelas para possibilitar uma análise mais detalhada.

---

### **4.1 RESULTADOS DA PRIMEIRA ETAPA DO QUESTIONÁRIO**

---

Como a pesquisa pretende avaliar o comportamento empreendedor feminino e sua possível influência no desempenho profissional, todos os questionários validados foram respondidos por mulheres que atuam na área secretarial.

A primeira etapa dos dados obtidos visa apresentar dados pessoais das respondentes. Foram elaboradas perguntas para apresentação da respondente, como: idade, nível de escolaridade, tempo de atuação na empresa, faixa salarial, cargo, porte da empresa que trabalha, cidade que reside e curso de formação acadêmica.

A média de tempo de atuação na área é de 5,2 anos. Mais da metade das respondentes é solteira e 92% moram no Paraná, a maioria, 51%, são profissionais graduadas. Dentre as respondentes 64% são formadas em Secretariado Executivo. A faixa salarial de 38% das respondentes está entre R\$ 1.000,00 a R\$ 1.500,00. A faixa etária de 46% das respondentes está entre 17 e 26 anos.

Os Gráficos abaixo apresentam os resultados obtidos na primeira etapa do questionário.

Com relação ao estado civil, 54% são solteiras, 35% são casadas e 11% são viúvas ou divorciadas.

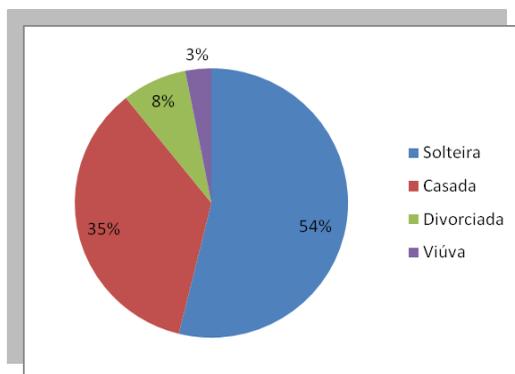


Gráfico 1 – Estado Civil das respondentes da pesquisa

Do total de respondentes 92% moram no Paraná e 8% residem em outras regiões, sendo dos estados de Santa Catarina, Sergipe, Ceará e do Distrito Federal.

Quanto à escolaridade, 51% são graduadas, 34% concluíram até o ensino médio e 15% são pós-graduadas. Sendo que das profissionais graduadas 64% possuem graduação em Secretariado Executivo e os outros 36% em outros cursos de graduação. Foram citados os cursos de Administração, Direito, Pedagogia e Tecnologia em Radiologia. Quanto às profissionais que cursaram cursos de pós-graduação, foram citados os cursos de: Administração, Administração e Recursos Humanos, Gestão da Psicologia Organizacional, Gestão de Pessoas e Processos, Pedagogia, Secretariado, Mestrado em Administração, Mestrado em Educação,

Quanto a faixa salarial 38% recebem salários entre R\$ 1.001,00 a R\$ 1.500,00, 18% entre R\$ 801,00 a R\$ 1.000,00, 12% entre R\$ 1.501,00 a R\$ 2.000,00, 11% entre R\$ 622,00 a R\$ 800,00, 8% entre R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00, 8% mais que R\$ 3.000,00 e 5% menos que R\$ 622,00.

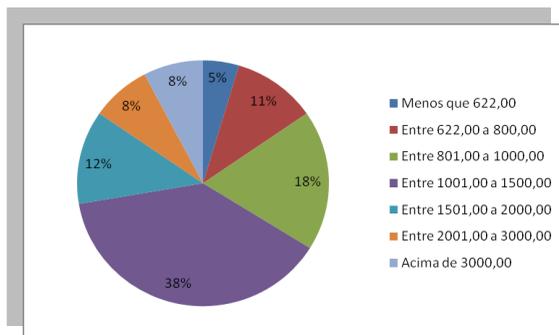


Gráfico 2 – Faixa salarial das respondentes da pesquisa

Com relação a faixa etária 46% estão na faixa de 17 a 26 anos, 32% entre 27 e 36 anos, 17% entre 37 e 46 anos e apenas 5% estão com 47 anos ou mais.

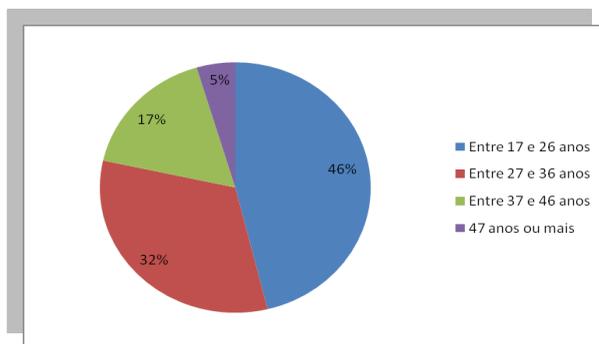


Gráfico 3 – Faixa etária das respondentes da pesquisa

---

## 4.2 RESULTADOS DA SEGUNDA ETAPA DO QUESTIONÁRIO

---

A segunda etapa do questionário procurou avaliar o comportamento empreendedor das respondentes, as perguntas buscavam avaliar algumas características consideradas típicas de um empreendedor, como, identificar oportunidades, buscar a conquista dos objetivos e inovar. Foram cinco perguntas relacionadas a esta etapa. A primeira pergunta buscou avaliar se as profissionais realizam ações que outros profissionais da sua área de atuação precisam responder depois, para esta afirmação 62% optaram pelas opções concordo plenamente ou concordo, para a segunda pergunta com relação a diversidade de ações realizadas pela profissional para alcançar os objetivos, 95% das respondentes, afirmam concordar plenamente ou concordar com a afirmativa. A terceira pergunta relacionada a novas ações introduzidas nas ações profissionais, 75% das respondentes, afirmam concordar ou concordar plenamente com a afirmativa, quanto a resistência a mudanças, 66% afirmam concordar ou concordar plenamente que tem pouca resistência a mudanças. A última pergunta dessa etapa buscou avaliar a ousadia das respondentes para aproveitar oportunidades, 89% das respondentes escolheram as opções concordo plenamente ou concordo.

COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR	Discordo Plenamente	Indiferente	Concordo Plenamente
	Discordo		Concordo
Frequentemente realizo ações que outros profissionais da minha área se vêm obrigados a responder depois.	8	17	40
Desempenho uma grande diversidade de ações para alcançar os meus objetivos profissionais.	0	3	62
Em relação aos profissionais da minha área de atuação sou rápido para introduzir novas ações .	1	16	48
Tenho pouca resistência a mudanças	14	8	43
Sou ousado em meus esforços para aumentar a probabilidade de aproveitar as oportunidades	1	6	58

**Fonte:** dados da pesquisa

### 4.3 RESULTADOS DA TERCEIRA ETAPA DO QUESTIONÁRIO

As 20 perguntas do questionário buscavam avaliar o modo como as respondentes avaliam o trabalho que executam. Pensando no desempenho no trabalho, as respondentes precisavam indicar em que medida o trabalho precisa ser melhorado ou se pode ser considerado excelente. Foi utilizada a escala de Welbourne et al (1998) que consideram que o desempenho profissional é determinado por múltiplas dimensões, sendo cinco papéis, trabalho, carreira, inovação, membro de equipe e comportamento de cidadania.

De uma maneira geral é possível observar que as respondentes consideram bom ou excelente o desempenho das atividades que realizam, sendo que as cinco as perguntas que tiveram maior destaque nas opções excelente e bom, foram: qualidade do trabalho que produz, a sua contribuição para tornar a empresa em que atua um excelente local para trabalhar, a ajuda que dá aos que precisam fazer coisas que são diferentes do trabalho que lhes tinha sido destinado, o rigor (precisão, exatidão) do seu trabalho e o serviço que fornece ao cliente. Todas as questões tiveram mais de 90% de concordância com as opções “excelente” e “bom”.

<b>DESEMPENHO PROFISSIONAL</b>	<b>Péssimo + Ruim</b>	<b>Satisfatório</b>	<b>Excelente + Bom</b>
O serviço que fornece ao cliente	0	5	60
Qualidade do trabalho que produz	0	2	63
O rigor (precisão, exatidão) do seu trabalho	0	4	61
O desenvolvimento de competências necessárias para seu futuro profissional	0	11	54
O grau em que atinge os seus objetivos profissionais	0	14	51
A forma como tem progredido na sua carreira	0	6	59
A forma como trabalha para implementar novas ideias	4	12	49
A procura de oportunidades de carreira fora da empresa que atua	14	12	39
A sua contribuição com novas ideias	4	10	51
A forma como procura maneiras de melhorar as coisas	1	7	57
A sua contribuição para a criação de melhores processos ou rotinas de trabalho	1	9	55
A sua procura de informação junto dos seus colegas de equipe	0	6	59
O seu trabalho como parte de uma equipe de trabalho	1	3	61
O que faz para promover a empresa em que atua	3	6	56
A forma como se certifica que sua equipe de trabalho é bem sucedida	2	6	57
A sua resposta às necessidades dos seus colegas de equipe	1	10	54
Quantidade de trabalho que produz	0	7	58
A forma como trabalha para o bem total da empresa	0	7	58
A ajuda que dá aos que precisam fazer coisas que são diferentes do trabalho que lhes tinha sido destinado	0	3	62
A sua contribuição para tornar a empresa em que atua um excelente local para trabalhar	0	2	63

**Fonte:** dados da pesquisa

Os resultados revelaram que a maioria das respondentes apresentam características empreendedoras e consideram que tem bom desempenho profissional. Entretanto é necessário refinar a análise dos resultados para verificar se há correlação dos dados.

Sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas para aprofundar o entendimento do tema dessa pesquisa.

Considerando as limitações inerentes à amostra estudada, o estudo contribuiu para reforçar o entendimento da complexidade do estudo e que novos estudos devem abordar uma diversidade maior de elementos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

---

O objetivo geral deste trabalho foi avaliar e relacionar o comportamento empreendedor com o desempenho profissional das Secretárias. Os objetivos específicos do projeto foram: pesquisar os conceitos de empreendedorismo e comportamento empreendedor; avaliar a evolução da mulher no mercado de trabalho e estudar a evolução da profissão de Secretariado; construir uma ferramenta de pesquisa e correlacionar o comportamento empreendedor de secretárias ao seu desempenho profissional.

Foi possível avaliar que a maioria das respondentes da pesquisa apresentam características empreendedoras e consideram que tem um bom desempenho profissional.

Foi possível concluir, ainda, que cada vez mais a profissão de secretariado se destaca no mercado de trabalho por ser uma profissão multidisciplinar e que atua em atividades vitais dentro das organizações, porém a oferta de vagas é pequena. Entretanto, ainda é necessário fazer uma análise mais aprofundada dos resultados.

## **REFERÊNCIAS**

---

ALONSO, Viviana. O espírito empreendedor feminino. **HSM Management**: informação e conhecimento para gestão empresarial, São Paulo, v. 8, n. 43, p. 64-68, mar. 2004.

BARBOSA, Sheila Mara Costa; DURANTE, Daniela Giaretta. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 56-74, jan./jun. 2013. Disponível em: < <http://www.revistagesec.org.br/ojs-2.4.5/index.php/secretariado/article/view/143#.VkfILPmrTNM>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

BASTOS, Maria Flávia; RIBEIRO, Ricardo Ferreira. **Educação e empreendedorismo social: um encontro que (trans) forma cidadãos 2011** Educação e empreendedorismo social: um encontro que (trans) forma cidadãos. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v.11, n.33, p. 573-594, maio 2011.

BIRLEY, Sue; MUZYKA, Daniel F. **Dominando os desafios do empreendedor**. São Paulo: Makron Books, 2001.

BOM ANGELO, Eduardo. **Empreendedor corporativo: a nova postura de quem faz a diferença**. 2.<sup>a</sup> reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

BOND, Maria Thereza; OLIVEIRA, Marlene de. **Manual do Profissional de Secretariado: v. I – Conhecendo a profissão**. Curitiba: IBPEX, 2009.

BOND, Maria Thereza; OLIVEIRA, Marlene de. **Manual do Profissional de Secretariado: v. III – Secretário como cogestor**. Curitiba: IBPEX, 2009.

BRITTO, Francisco; WEVER, Luiz. **Empreendedores brasileiros: vivendo e aprendendo com grandes nomes**. 6 Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

DEGEN, Ronald Jean; MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **O empreendedor: fundamentos da iniciativa empresarial**. 3. Ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship) : práticas e princípios**. 4 ed. São Paulo: Pioneira, c1994.

GERBER, Michael E.; ALTMANN, Gunter. **O mito do empreendedor**. São Paulo: Saraiva, 1990.

GRANDO, Caroline; CORREA, Sâmia Beatrice Graciano; RINALDI, Rúbia Nara. O perfil do secretário executivo frente às necessidades das instituições financeiras. **Expectativa**, Cascavel, v. 6, n. 6, p. 9-19, mar. 2007.

HISRICH, Robert D.; Peters Michael P.; SHEPHERD, Dean A. **Empreendedorismo**. 7.<sup>a</sup> ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

INSTITUTO EUVALDO LODI. **Empreendedorismo: ciência, técnica e arte**. Brasília: CNI, 2000.

JOSÉ PASTORE. **Cuidado: mulheres trabalhando.** Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/mu/mu\\_005.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/mu/mu_005.htm)>. Acesso em: 6 nov. 2015.

LOUREIRO, Orlando Isidoro. O processo de criação da estratégia na pequena empresa. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 13, n. 1, p.15-28, jan. /jun. 2010.

MACIEL, Cristiano de Oliveira; CAMARGO, Camila. Lócus de Controle, Comportamento Empreendedor e Desempenho de Pequenas Empresas. **RAM. Revista de Administração**, 2010.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos:** do operacional ao estratégico. São Paulo, Futura, 2000.

MINISTÉRIO DO TRABALHO; INSTITUTO DE ECONOMIA INDUSTRIAL (UFRJ). **O mercado de trabalho brasileiro:** estrutura e conjuntura. Rio de Janeiro: 1987, p. 105-107.

NEIVA, Edméa Garcia; ELIA, Maria Elizabete S. d'. **As novas competências do profissional de secretariado.** 2 ed. São Paulo: IOB, 2009.

NONATO JÚNIOR, Raimundo. **Epistemologia e Teoria do Conhecimento em Secretariado Executivo:** A Fundação das Ciências da Assessoria. Fortaleza: Expressão Gráfica, 2009.

PEREIRA JÚNIOR, Luiz Costa. **Empreendedores do ensino superior.** São Paulo: Segmento, 2005.

PORTELA, Keyla Christina Almeida; SCHUMACHER, Alexandre José. **Gestão secretarial:** o desafio da visão holística. Cuiabá: Adeptus, 2009.

SCHMIDT, Carla Maria; MONTEIRO, Guilherme Fowler de Avila; HAYASHI, Shussumu; TOKUNO, Douglas; MARINHO, Bernadete de Lourdes; CIELO, Ivanete Daga. Perfil empreendedor: um estudo com acadêmicos de administração e secretariado executivo. **Expectativa**, Cascavel, v. 7, n. 7, p. 51-65, mar. 2008.

WELBOURNE, T.; JOHNSON, D. E. e EREZ, A. (1998), The role based performance scale: validity analysis of a theory-based measure. **Academy of Management Journal**, 41, p. 540-555.