

# O Autoconhecimento como Fator Relevante para a Escolha da Carreira Profissional em Secretariado Executivo

## *Self-Knowledge as a Relevant Factor For Professional Choice*

Taiane Nascimento da Silva<sup>1</sup>, Jayne Silva de Oliveira<sup>2</sup> e Cibelle da Silva Santiago<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universidade Federal da Paraíba, UFPB

**Como citar:** Silva, T. N., Oliveira, J. S. & Santiago, C. S. (2022). O Autoconhecimento como Fator Relevante para a Escolha da Carreira Profissional em Secretariado Executivo. *Connection Scientific Journal*, 5(1), 17-33. <https://doi.org/10.51146/csj.v5i1.56>.

**Recebido em:** 2022-02-10. **Aceite em:** 2022-03-28. **Publicado em:** 2022-04-29.



## Resumo

Este artigo aborda o autoconhecimento como um fator primordial para a escolha da carreira profissional. O autoconhecimento está interligado ao crescimento e à motivação na carreira profissional, sendo um fator fundamental na escolha do curso de graduação. A problemática está centrada na possível relação existente entre o autoconhecimento e a escolha da carreira profissional em Secretariado Executivo. Por isso, o objetivo geral da pesquisa é relacionar o autoconhecimento com a escolha da carreira profissional em Secretariado Executivo, a partir da constatação das competências pessoais atreladas ao perfil demandado pelo mercado de trabalho. Os procedimentos metodológicos foram a pesquisa do tipo descritiva e com pesquisa de campo, sob a abordagem quantitativa. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário *on-line* enviado aos estudantes do curso de Secretariado Executivo Bilingue da UFPB, por meio das redes sociais e *e-mail*, analisados sob a análise da estatística descritiva. Como principal resultado, constatou-se que os sujeitos consideram possuir autoconhecimento das suas competências e características pessoais, sendo motivados a escolherem o curso de Secretariado Executivo, pois buscaram informações sobre a profissão antes de ingressar na universidade, ao passo que outros passaram a conhecê-la a partir das disciplinas cursadas.

*Palavras-chaves:* competências pessoais, perfil profissional, estudantes, Secretariado Executivo.

## Abstract

*This article addresses self-knowledge as a key factor in choosing a professional career. Self-knowledge is linked to growth and motivation in a professional career, being an essential factor in choosing an undergraduate course. The problem is centered on the possible relationship between self-knowledge and the choice of a professional career in Executive Secretariat. Therefore, the general objective of the research is to relate self-knowledge with the choice of a professional career in Executive Secretariat, from the observation of personal skills linked to the profile demanded by the job market. The methodological procedures were descriptive research and field research, under the quantitative approach. The instrument used for data collection was an online questionnaire sent to Bilingual Executive Secretariat from UFPB undergraduate program, through social networks and e-mail, analyzed under the descriptive statistics analysis method. As a main result, it was found that the subjects consider themselves to have self-knowledge considering their skills and personal characteristics, being motivated to choose the Executive Secretariat course, as they sought information about the profession before entering the university, while others came to know it. based on the subjects studied.*

*Keywords:* personal competences, professional profile, students, Executive Secretariat.

A escolha profissional, segundo Sparta (2003 p. 2), “é um processo evolutivo que ocorre entre os últimos anos da infância e os primeiros anos da idade adulta”. É possível que determinados fatores impliquem direta e indiretamente a escolha de uma profissão, de modo que eles podem gerar frustrações ou satisfações pessoais que, provavelmente, não se podem conhecer previamente. Para Lucchiari (1993), a escolha profissional é o momento em que o indivíduo deve refletir e articular sobre o seu projeto de vida, buscando determinar a sua trajetória em relação ao futuro profissional.

Nessa questão, é importante dizer que o indivíduo sofre diversas influências para escolher sua profissão, podendo ser da família, dos amigos, da escola, das mídias, de maneira que ele precisa estimular o autoconhecimento para, dentre essas influências, ter clareza das suas preferências e aptidões pessoais e profissionais (Soares, 2002). O indivíduo, quando se depara com o momento de escolher o caminho profissional a seguir, sofre interferências também de ordem política, econômica, social, educacional, familiar e psicológica (Bohoslavky, 2007, como citado em Boguslawski & Santos, 2013, p. 136). A preferência da família e o prestígio social por determinadas profissões, os diversos caminhos escolhidos pelos amigos e a valorização que o mercado de trabalho dá a alguns nichos, também podem influenciar a escolha do jovem por uma profissão específica. Porém, em muitas vezes, eles precisam se abstrair dessas variáveis externas, buscando olhar para si mesmos e identificar os fatores técnicos e psicológicos que possam direcioná-los à determinadas áreas profissionais.

Percebendo os benefícios do autoconhecimento, os indivíduos podem valorizar essas influências internas, as quais refletem os fatores psicológicos que se traduzem em interesses e aptidões do sujeito, de modo a ver o mundo e a si mesmo, por meio dos valores, das crenças, e das informações que as pessoas têm sobre as profissões (Almeida & Pinho, 2008; Santos, 2005). Para tanto, propõe-se que o indivíduo deve buscar no autoconhecimento suas competências, seus interesses, os valores e as motivações que o norteiem a explorar profissões, em que o perfil desejado para atuar nela se aproxime dos seus gostos e preferências. Neste cenário, aponta-se o autoconhecimento como um fator que tem significado e importância para a escolha profissional, pois o indivíduo tem a oportunidade de escolher uma profissão a partir de suas aptidões técnicas e comportamentais, desejos, personalidade, gostos e prazer em desempenhar determinadas atribuições.

Propõe-se, aqui, que o fato de o indivíduo se conhecer é um fator potencial para garantir a sua realização profissional, já que o autoconhecimento é um processo gradual da orientação profissional, que contribui e possibilita a tomada de decisão (Almeida & Melo-Silva, 2006). Aprofundar-se em busca de informações sobre determinada profissão pode lhe permitir descobrir o que a respectiva área de atuação representa na prática. Além disso, será possível provocar o (re)conhecimento de competências presentes nos estudantes que ingressaram no curso de Secretariado Executivo e comparar com o perfil exigido ao respectivo profissional, visando encontrar competências em comum, ou não, refutando, possivelmente, os pressupostos negativos que são apregoados pela sociedade.

Tendo em vista o potencial de escassez de autoconhecimento por parte dos estudantes e profissionais de Secretariado Executivo, somada à falta de identificação de competências pessoais e profissionais por meio de um

relacionamento intrapessoal, é que este artigo está problematizando a escolha profissional pelos estudantes do curso de Secretariado Executivo. Nesse ponto, Almeida e Melo-Silva (2006) apontam que o autoconhecimento foi avaliado por 65,36% por terem a consciência da necessidade de se trabalhar o autoconhecimento para se realizar uma escolha profissional autêntica e madura. Entende-se que quando não há conhecimento se possuem ou não as competências e habilidades exigidas por determinada profissão, os indivíduos podem trilhar caminhos profissionais de satisfação e insatisfação.

Apoiado no diálogo sobre as influências que impactam na escolha do caminho profissional do indivíduo, este trabalho se debruça na problemática que aponta a existência de satisfações e insatisfações das escolhas profissionais dos estudantes de Secretariado Executivo, por meio do autoconhecimento de suas competências. A partir dessas possibilidades, é possível inferir que no mundo acadêmico e do trabalho existam pessoas extremamente satisfeitas com a profissão escolhida, enquanto outras podem estar insatisfeitas e frustradas. Há estudantes e profissionais de Secretariado que, ao conhecer mais profundamente sobre esta profissão, se reconhecem e protagonizam um envolvimento maior com a referida profissão, já outros afirmam estar na profissão errada. Atribui-se a isso, o fato de o indivíduo (des) conhecer os traços que formam suas características intrapessoais, a fim de explorar profissões que lhe aproximem da sua personalidade. Com base nesse contexto, a pergunta-problema que norteou este estudo foi: há relação entre o autoconhecimento e a escolha da carreira profissional pelos ingressantes do curso de graduação em Secretariado Executivo?

O objetivo geral desta pesquisa é identificar se há relação existente entre o autoconhecimento e a escolha da carreira profissional pelos ingressantes no curso de graduação em Secretariado Executivo. A respeito dos objetivos específicos, foram delineados os seguintes: a) diagnosticar o conhecimento que os estudantes têm sobre a profissão antes de ingressar na universidade e se, ao longo do curso, houve alguma mudança desses conhecimentos; b) verificar as influências que os sujeitos tiveram para ingressar na profissão de Secretariado Executivo.

Esse trabalho justifica-se pela importância de demonstrar como os sentimentos humanos e o autoconhecimento influenciam direta e indiretamente a vida das pessoas e no meio em que estão inseridas, seja para o relacionamento inter ou intrapessoal. Para tanto, conhecer suas competências, aptidões, desejos, prazer, alegria, tristeza, satisfação, insatisfação, tédio, mal-estar etc. pode permitir que os sujeitos definam com mais assertividade seus objetivos de vida e os idealizem para que alcancem a autorrealização. Espera-se que os resultados levem os leitores a fazerem uma reflexão sobre o que lhes motiva para seguir na profissão de Secretariado Executivo, assim como as razões pelas quais o fazem desistir do curso.

Ademais, esta pesquisa demonstra a relevância de conhecer, aprimorar e desenvolver características intrapessoais que são imprescindíveis para a autorrealização no exercício profissional dos/das secretários/as executivos/as. Para tanto, faz-se necessário pesquisar e analisar como os sentimentos, as emoções e o perfil individual interferem na escolha da profissão, de modo a entender a sua relação com a sua vida universitária a partir do autoconhecimento. Com isso, motivou-se a pesquisar, por meio do relacionamento intrapessoal, a

construção do perfil profissional do/a Secretário/a Executivo/a, reunindo habilidades pessoais que são necessárias para o exercício da profissão.

### **Escolhendo a profissão: o autoconhecimento como um fator de grande influência**

A todo o momento, os indivíduos fazem escolhas na vida, trilhando os mais diversos caminhos, de modo que vários fatores se tornam relevantes na hora de tomar uma decisão como desejos, sonhos, aptidão, conhecimentos, competências, influência familiar, social, cultural, religiosa, entre outros, que têm peso relevante e diferente em cada decisão.

A escolha profissional acarreta mudanças significativas ao seu redor, ocorrendo, geralmente, na fase de transição da adolescência para vida adulta, pois leva em consideração o modo como a pessoa vê esse momento, o que ela é, o que quer ser e como realizar esses pontos dentro da sociedade. É uma escolha que tem como foco sua autoidentidade no reconhecimento pessoal e profissional (Chiocca, Favretto & Favretto, 2016). Segundo Colombo e Prati (2014, p. 203), “a identidade profissional refere-se aos interesses do adolescente, suas preferências por uma profissão ou por outra e a descoberta de qual lhe chama mais atenção, entre tantas possibilidades”. Basso (2014) enfatiza os momentos de indecisões que os familiares passam com o adolescente antes de ele/a escolher o caminho profissional:

Nessa fase, é comum acordar querendo trabalhar com informática, almoçar pensando em ser um militar e, ao ir dormir, achar que o melhor é ser um padeiro. É normal, ainda, sentir dúvidas quanto a prosseguir com os estudos ou iniciar uma atividade profissional, e pensar que ela será para o resto da vida (Basso, 2014, p. 7).

Esse fator indica o quanto é difícil entender, organizar e gerir as ideias nessa fase. Tendo em vista a falta de conhecimento ou reconhecimento de sua vocação, sempre há aquela dúvida em relação ao curso e, conseqüentemente, à carreira que quer seguir, isso combinado a opiniões e/ou posições de terceiros que lhe influenciam diretamente, como também há outros agentes significativos (Souza, 2012). Uma das grandes dificuldades está dentro de si mesmo, em se encontrar, em saber se colocar diante das inúmeras opções. Isso, geralmente, ocasiona futuramente a mudança de curso, profissão ou a frustração por estar em um lugar onde se sente um intruso (Goleman, 2011).

Segundo Basso (2014), existem alguns fatores que são levados em consideração pelos indivíduos para a escolha da carreira profissional: expectativas da família, os próprios sonhos, os valores pessoais, os valores veiculados pela mídia, os valores do contexto social em que vive, as características profissionais, as oportunidades de trabalho. De forma congruente, quanto aos aspectos sociais, o jovem se vê pressionado ou instigado a escolher determinada profissão de prestígio social, considerando as oportunidades no mercado de trabalho, o salário e reconhecimento.

[...] a sociedade, de certa forma, “impõe” que os jovens escolham suas profissões e trabalhem nela o resto da vida, talvez esse seja o grande problema ou o grande medo de escolher uma profissão, pois eles têm que

decidir qual profissão seguir, e esta tem que ser uma “boa” profissão que o valorize, dê dinheiro e ainda por cima o faça feliz, esse é o grande paradoxo[...] (Fernandes, Brasilino, Fávero & Túlio, 2011, p. 5).

Com todos esses fatores, muitas profissões se tornam de certa forma “invisíveis”, pois não são almeçadas socialmente (Araújo, 2021). Por outro lado, outras são exaltadas de forma a despertar o interesse do indivíduo cujos gostos e aptidões ficam, conseqüentemente, em segundo plano, ocasionando todo aquele processo de mal-estar, estresse e insatisfação (Reis, Fernandes, & Gomes, 2010).

Para além desses fatores, atribuem-se, ainda, as habilidades pessoais que são requerentes para desempenhar determinados ofícios, como na *Engenharia*: competência, integridade, compromisso, tolerância, confiança, responsabilidade, pontualidade, flexibilidade, cordialidade (Verticchio, 2006); *Enfermagem*: equilíbrio emocional, liderança para manter a união e a integração da equipe; saber lidar com o cadáver, destreza nos procedimentos técnicos envolvidos (Prado, Dias, & Castro, 2014); e *Administração*: reconhecer e definir problemas, pensar estrategicamente, identificar problemas e oportunidades, habilidade e conhecimento em comunicação, comunicação interpessoal, habilidade em usar a comunicação estruturada, comportamento ético (Nascimento & Alves, 2015).

Cada profissão possui as suas habilidades específicas para o desempenho eficaz e eficiente do seu exercício. Algumas habilidades são genéricas e, portanto, é possível encontrá-las em diversas profissões concomitantemente, porém as profissões não perdem a sua identidade, seu espaço e relevância no mundo do trabalho, pois possuem singularidades (Dias, 2009). Na profissão de Secretariado Executivo, objeto de estudo desta pesquisa, também são exigidas habilidades específicas para atuação como assessores, cogestores, empreendedores, consultores e docentes, as quais são apresentadas na Figura 1.

### Figura 1

#### *Habilidades Dos Profissionais De Secretariado Executivo*

Habilidades Necessárias	Referência
Administração de conflitos; bom relacionamento com as áreas funcionais da organização; comunicação efetiva; experiência no gerenciamento de equipes multifuncionais; capacidade de coordenação; bom entendimento da área de negócio no qual o processo atuará; conhecimento dos termos e das técnicas administrativas aplicáveis à gestão e à gestão de processo.	Durante, Ferro, Tramontina e Viera (2007, p. 71)
Boa apresentação pessoal; conhecimento em arquivo; conhecimento de informática; conhecimento em recursos humanos; conhecimento de língua italiana; desenvoltura social.	Lessa, Martins e Moreira (2006, p. 52).
Comprometimento; flexibilidade/resiliência/adaptação; empatia; bom relacionamento interpessoal; ética profissional; liderança; paciência; equilíbrio emocional; bom humor; iniciativa/pró-atividade; bom senso; postura; calma; profissionalismo; trabalho em equipe; discrição; capacidade de comunicação; habilidade para resolver problemas; criatividade.	Leal (2014, p. 166)

Habilidades Necessárias	Referência
Dinamismo; criatividade; pró-atividade; organização; responsabilidade; capacidade de trabalhar sob pressão; discrição; bom relacionamento interpessoal.	Müller, Stece e Cegan (2015, p. 145)
Visão holística da empresa com conhecimento de departamentos econômicos e de produção, por exemplo.; Proatividade; Domínio sobre as tecnologias; Conhecer as teorias administrativas, entre outros.	(Portela & Schumacher, 2006).

*Nota:* Elaboração própria, 2022.

O sigilo também é uma habilidade demanda aos profissionais de secretariado (Nonato Júnior, 2009), de maneira que quando o indivíduo se conhece e reconhece tais características em si próprio, certamente, ele poderia escolher ser um/a secretário/a executivo/a e se sentir realizado com essa carreira profissional. Segundo Souza e Abreu-Rodrigues (2007), o autoconhecimento é ponto-chave em diversas situações em que o indivíduo deve realizar o “autorrelato”, ou seja, discorrer sobre seus pensamentos, sentimentos, ideias, entre outros, tornando-se necessário para que suas competências sejam avaliadas em determinados contextos e situações, como também em relação à premência de conhecer seu comportamento mediante diversos acontecimentos.

O autodesenvolvimento passa [...] pela busca do autoconhecimento, ou seja, por um processo de olhar para si, para sua história, para seu momento de vida pessoal e profissional, bem como para seu projeto de carreira; a fim de significar o que lhe seja importante, propiciando pensar e construir um plano de desenvolvimento de competências que lhe sirva de suporte para aquilo que ainda necessita ser aprimorado (Tatsch, Passos & Barcellos, 2016, p. 10).

O autoconhecimento torna-se um processo contínuo à medida em que os indivíduos passam por transformações detectadas a cada fase da vida (Ferreira, Farias & Silveiras, 2003). Esse processo se caracteriza pela busca da identificação dos seus desejos, pretensões, ambições, prazeres e todos os sentimentos do seu íntimo, sendo aliados às oportunidades decorrentes do destino ou do seu projeto de vida (Dias, 2009).

Ter uma vida profissional e pessoal harmônica e em equilíbrio não é fácil (Goleman, 2011). Ser e ter aquilo que realmente lhe faz realizado é um dos sinais de que o indivíduo se conhece e sabe o que quer, luta e consegue realizações pessoais e profissionais de acordo com o que idealiza (Souza, 2012). Sendo assim, essa pessoa possui competência intrapessoal que, aliás, é uma capacidade indispensável para viver bem consigo mesmo. Veiga e Miranda (2006) enfatizam a inteligência intrapessoal como a definição de si mesmo, que faz com que se consiga gerenciar os próprios projetos, conhecendo seus pontos fortes e fracos, controlando assim suas emoções e bloqueando pensamentos negativos, ou seja, é aquele ser capaz de se autoconhecer e de tomar decisões favoráveis para a sua própria vida.

### Metodologia

Quanto aos objetivos, a pesquisa é de cunho descritiva que “fazem uma análise a respeito do objeto que está sendo estudado. Estabelece relações entre variáveis” (Trevisan & Trevisan, 2021, p. 51).

Quanto à abordagem, a pesquisa é quantitativa sendo utilizada para quantificar os dados através de recursos matemáticos (Assis, 2009). Os pesquisados deste trabalho científico são os estudantes do curso de Secretariado Executivo Bilingue que, segundo o Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), têm 282 alunos ativos em 2019.1. Logo, considera-se a abordagem quantitativa mais apropriada para apresentar os resultados a partir da quantificação dos fenômenos em cada variável. A amostra foi probabilística, aleatória e por acessibilidade para alcançar o universo dos sujeitos.

Para alcançar os objetivos propostos, foi necessário fazer uma pesquisa de campo com os sujeitos, por meio de questionário estruturado com perguntas fechadas, como instrumento para coleta de dados. O questionário foi elaborado no formulário *on-line* do *Google Docs* e enviado aos sujeitos por meio das redes sociais e do SIGAA no período de 20 a 28 de fevereiro de 2019, utilizando a amostragem por conveniência para uma população finita.

Para analisar as informações coletados com os sujeitos, utilizou-se a estatística descritiva que analisou os dados por meio da variância e porcentagem. Usou-se a porcentagem, de modo que os dados foram apresentados em forma de gráficos do tipo barra e pizza. Então, foram aplicadas as técnicas estatísticas de distribuição de frequências relativas.

#### **Análise e Discussão dos dados**

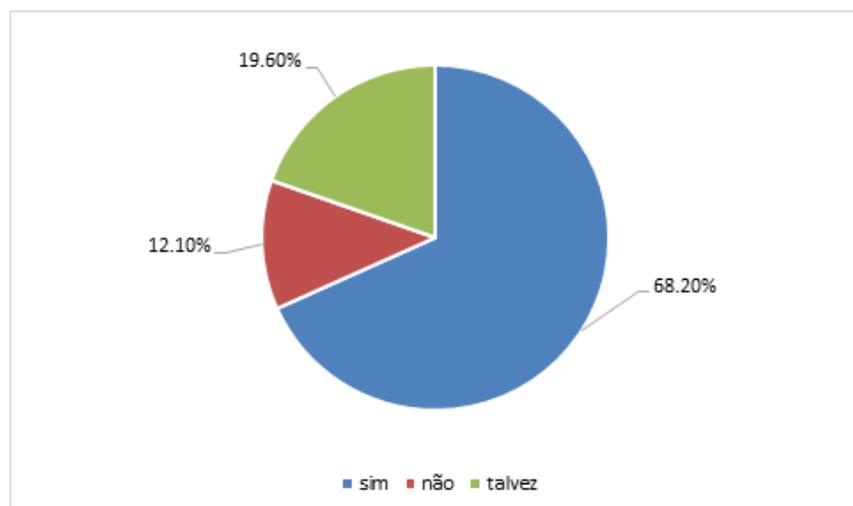
Visto todas as interferências que um questionário *on-line* acarreta como: o tempo, a disponibilidade e a vontade de colaboração dos sujeitos, não sendo possível ter um retorno de 100% do público-alvo, porém obteve-se um retorno de 107 respostas, sendo 84,1% do sexo feminino e 15,9%, masculino, considerado uma amostra válida.

O intuito desta pesquisa é relacionar o autoconhecimento com a escolha da carreira profissional, de modo que 57,90% dos respondentes alegaram possuir autoconhecimento de suas competências e características pessoais, enquanto 35,50% disseram que talvez tenham esse tipo de autoconhecimento. Considera-se o autoconhecimento como um fator importante para a escolha profissional, bem como para manter-se nela ou mudar de profissão, a partir da sua identificação com a profissão ou não. Logo, os que não conhecem suas competências individuais podem apresentar dificuldades para se identificar com a profissão de secretariado. Isso porque, ao longo do curso, eles conhecerão as competências necessárias para atuar nessa profissão, se continuarem a desconhecê-las as suas próprias competências, a princípio, ocorre uma não-identificação com o curso de graduação que ingressaram.

Na Figura 2, os pesquisados afirmam possuir capacidade de escolher a profissão que se encaixa no seu perfil bem como as competências pessoais, usando seu autoconhecimento, onde 68,2% dos discentes e profissionais de Secretariado Executivo envolvidos nesta pesquisa marcaram a alternativa “Sim” e 19,6% marcaram a alternativa “Talvez”, sendo que uma minoria de 12,1% marcou “Não”; assim, pode-se considerar que os pesquisados se identificam com a profissão que escolheram seguir.

**Figura 2**

*Capacidade De Escolher A Profissão A Partir Do Autoconhecimento Das Competências*



*Nota:* Dados da pesquisa (2019).

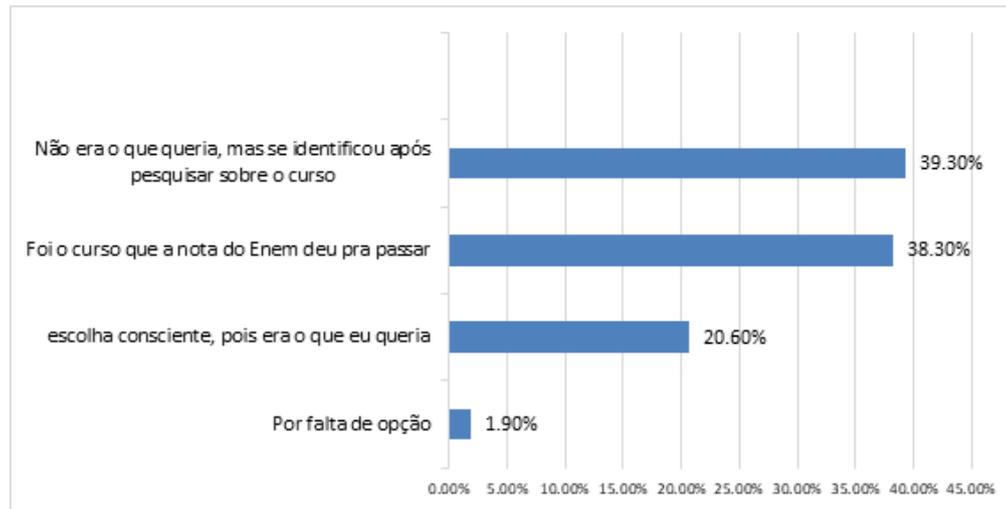
A partir dos dados apresentados no Figura 2, compreende-se que os respondentes escolheram a profissão de Secretariado Executivo a partir das competências que possuem, as quais também são exigidas para atuação no exercício profissional. Os estudantes do curso de Secretariado Executivo Bilíngue da UFPB que responderam ao questionário, afirmaram que buscaram uma profissão em que as competências exigidas fossem encontradas em si próprias. Registram-se, aqui, algumas das competências necessárias para atuar como secretários executivos, segundo Leal (2014, p. 166),

Comprometimento; flexibilidade/resiliência/adaptação; empatia; bom relacionamento interpessoal; ética profissional; liderança; paciência; equilíbrio emocional; bom humor; iniciativa/pró-atividade; bom senso; postura; calma; profissionalismo; trabalho em equipe; discrição; capacidade de comunicação; habilidade para resolver problemas; criatividade.

Em contraposição, a Figura 3 mostra os fatores que contribuíram para a escolha da profissão de Secretariado Executivo, onde 38,30% alegaram que não era a profissão que gostaria de seguir, mas que após pesquisar sobre o curso de secretariado executivo na UFPB e as perspectivas de mercado de trabalho, passaram a se interessar pelo curso. Já 20,60% afirmaram que escolheram secretariado conscientemente, pois já tinham conhecimento desta profissão e, portanto, sabiam que era a carreira profissional que desejavam seguir.

**Figura 3**

*Fatores Que Contribuíram Para Escolher A Profissão De Secretariado Executivo*



*Nota:* Dados da pesquisa (2019).

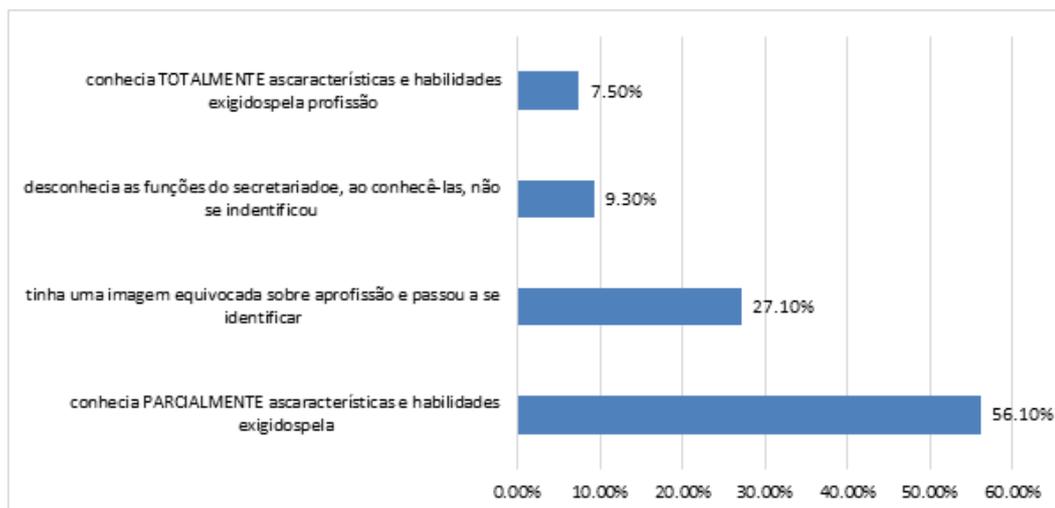
Cruzando as informações das Figuras 2 e 3, é possível verificar que há divergências na objetividade das respostas, pois, enquanto a maioria dos indivíduos alegam que possuem capacidade para escolher uma carreira profissional de acordo com as próprias competências, na Figura 3, a maioria dos sujeitos alegam que ingressaram na profissão de Secretariado Executivo devido à nota que tiraram no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Se os indivíduos ingressaram numa profissão por motivos objetivos, pode-se inferir que: 1. Eles não possuem o autoconhecimento das competências pessoais e que são exigidas para o perfil do profissional de Secretariado Executivo; 2. Quiseram garantir o ingresso no ensino superior, independentemente da identificação ou não com a profissão escolhida.

Porém, ao tempo em que uma parcela ingressou na profissão apenas por conta da nota acessível ao Enem (38,30%), outra parcela de sujeitos alegou que se identificou com a profissão (20,60%), após pesquisar sobre ela. Conclui-se, aqui, que 59,60% dos respondentes se autoconhecem e, por se conhecerem, ingressaram na profissão de secretariado executivo a partir da identificação com o perfil profissional e pessoal exigido.

Outro objetivo específico desta pesquisa é diagnosticar o conhecimento que os estudantes têm sobre a profissão antes de ingressar na universidade e se, ao longo do curso, houve alguma mudança desses conhecimentos. Conforme dados apresentados na Figura 4, verificou-se que 56,10% dos respondentes alegaram que “conheciam PARCIALMENTE as características e competências exigidas pela profissão”, enquanto 27,10% afirmaram que “tinham uma imagem equivocada sobre a profissão e passaram a se identificar” com o curso. Em menor proporção, 9,30% dos sujeitos alegaram que “desconheciam as funções do secretariado e, ao conhecê-las, não se identificaram”, enquanto, apenas, 7,50% afirmam que “conheciam TOTALMENTE as características e competências exigidas pela profissão”.

**Figura 4**

*Conhecimento Que Os Sujeitos Tinham Sobre A Profissão De Secretariado Executivo Antes De Seu Ingresso*



*Nota:* Dados da pesquisa (2019).

Atesta-se, então, que o fato de não conhecer, realmente, todas as competências e características pode ser um ponto negativo para a escolha dessa profissão. Essa realidade pode ser observada em outras pesquisas realizadas em diferentes regiões brasileiras. Em Boguslawski e Santos (2013), as autoras consultaram os estudantes do ensino médio de uma determinada escola sobre o conhecimento que eles tinham acerca da profissão de Secretariado Executivo. Constatou-se que em uma amostra de 230 alunos entrevistados, 158 deles alegaram desconhecer essa profissão, logo, desconheciam também suas competências, habilidades, áreas de atuação, perspectiva do mercado de trabalho, desafios e oportunidades inerentes a ela.

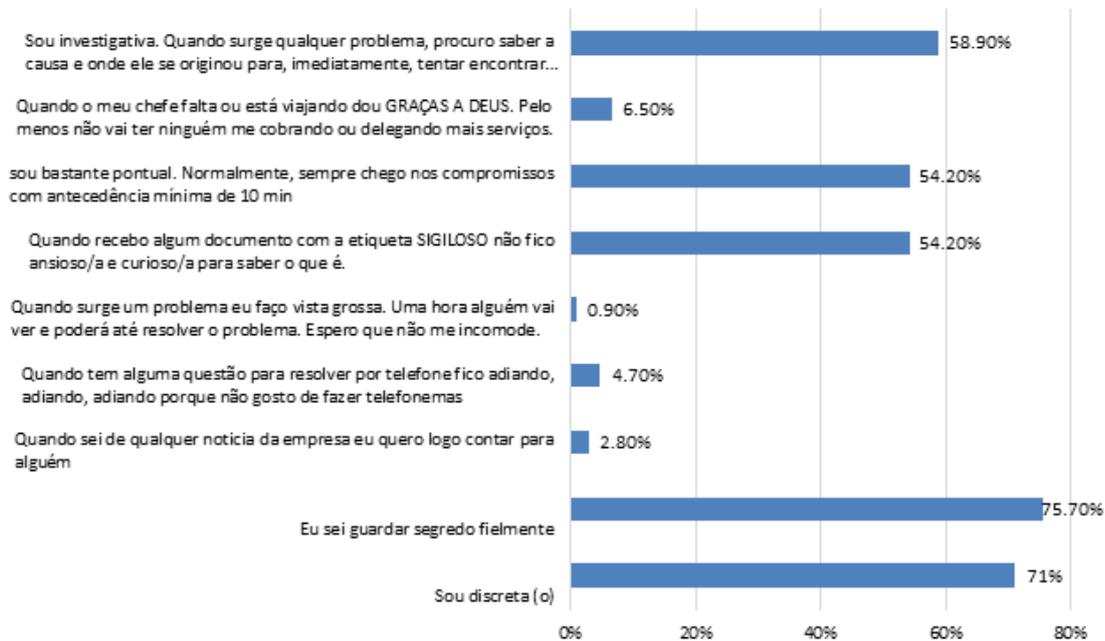
Todavia, ao ingressar no respectivo curso de graduação, os estudantes se permitem conhecer e desbravar um universo profissional que, até o momento, era parcial ou totalmente desconhecido. Ao passar a conhecer as atribuições, os desafios e as oportunidades da profissão de Secretariado Executivo, as opiniões podem ser mudadas e, talvez, o sentimento de pertencimento e identidade com esta profissão possa ser manifestado. A Figura 4 mostra, ainda, que 27,4% das pessoas desconheciam esta profissão e, ao conhecê-la, passaram a se identificar com ela. Ou seja, o indivíduo reconheceu em si próprio algumas características e competências que formam o perfil do profissional de Secretariado Executivo. Conjectura-se, então, que o autoconhecimento é um fator preponderante para a escolha profissional.

Adiante, na Figura 5, listaram-se algumas competências comportamentais necessárias para a atuação do profissional de secretariado executivo. Nesse sentido, os respondentes assinalaram os itens que mais se identificaram, onde 75,70% afirmam que sabem guardar segredo fielmente, e 54,20% afirmam que quando recebem um documento com etiqueta 'sigiloso', não tem interesse para abrir, nem saber do que se trata. O sigilo é uma habilidade indispensável para os secretários executivos que, segundo Nonato Junior (2009), a palavra "secretária" é de origem latina e deriva dos seguintes termos: "*secretarium*" - lugar retirado, "*secretum*" - lugar retirado, retiro, "secreta" - particular, segredo. Nessa linha de raciocínio, o Código de Ética da Profissão de

Secretário/a estabelece alguns deveres, dentre eles, o de “guardar absoluto sigilo sobre os assuntos e documentos que lhe são confiados” (Código de Ética da Profissão de Secretário/a, 1989).

**Figura 5**

*Competências Comportamentais Necessárias Para Atuar Na Profissão De Secretariado Executivo*



*Nota:* Dados da pesquisa (2019).

Ainda, 71% afirmaram serem discretos, ratificando que esta habilidade pessoal tem relação com a profissão de secretariado executivo, já que é uma habilidade exigida pelo mercado de trabalho.

Cabe ainda analisar os itens da figura que tiveram poucos respondentes, pois eles trazem significados relevantes. Menos de 1% (0,90%) alegou que quando surge algum problema faz ‘vista grossa’, acreditando que em algum momento alguém vai notá-lo e providenciar soluções ou encaminhamentos. Percebe-se que a maioria dos respondentes não apresenta este tipo de comportamento, ratificando o perfil empreendedor e consultor do profissional de Secretariado Executivo. Este perfil exige que o profissional de Secretariado Executivo aja de maneira autônoma, proativa, polivalente e atualizada, com capacidade produtiva, em busca de resultados, que não só recebe ordens, mas orienta e dá opinião (Portela & Schumacher, 2006).

Enquanto 71% dos sujeitos pontuaram serem discretos e sigilosos, 2,80% afirmaram que quando sabem de qualquer notícia no âmbito da organização em que trabalha, querem logo compartilhar e repassá-la para outrem. Percebe-se que são poucos os estudantes e profissionais que apresentam determinados comportamentos que não condizem com a atuação do profissional de secretariado. Logo, esses podem se enquadrar na estatística de que ingressaram na profissão sem conhecê-la e, mesmo após o seu ingresso, continuaram não se identificando.

Os resultados coletados nesta pesquisa são de grande relevância para que os futuros estudantes e profissionais de secretariado executivo se autoanalisem e explorem ferramentas para desenvolverem o autoconhecimento. Constatou-se, portanto, que os sujeitos que se conhecem e buscam ter ciência das

competências profissionais exigidas pelo mercado de trabalho, têm maiores probabilidades de alcançarem a autorrealização pessoal e profissional.

### Considerações Finais

O desenvolvimento desse estudo relacionou o autoconhecimento com a escolha da carreira profissional em Secretariado Executivo, averiguando as competências e características pessoais que, também, são exigidas para o exercício profissional do/a Secretário/a Executivo/a. O autoconhecimento foi o elemento que norteou esta pesquisa, com o intuito de diagnosticar o quanto ele é indispensável ao indivíduo que deseja traçar uma carreira profissional baseada em suas competências pessoais.

Como objetivo específico, foi diagnosticado que a maioria dos sujeitos da pesquisa não tinha conhecimento parcial ou total sobre a profissão antes de ingressar na universidade. Constata-se o fato de que as atribuições ainda são pouco difundidas, embora elas já fossem regulamentadas desde 1985, há 37 anos. É necessário que os acadêmicos se engajem na profissão visando difundi-la entre o empresariado local e os próprios familiares, a fim de desmistificar e desconstruir estereótipos e imagens negativas presentes na sociedade. Evidencia-se que ao exercer seu autoconhecimento e relacioná-lo com o perfil da profissão, que deseja seguir, acarreta a autoidentificação de carreira, fazendo uma escolha consciente, evitando frustrações e insatisfação.

Reitera-se que apenas a informação e a educação são capazes de quebrar alguns paradigmas e preconceitos. Por isso, verificou-se que diversos estudantes, ao entrar no curso de graduação em Secretariado Executivo, passaram a conhecer a importância e áreas de atuação dessa profissão, ao passo que foram cursando as disciplinas e se envolvendo em variados projetos no âmbito universitário.

Para que este trabalho não se limitasse ao diálogo teórico, buscou-se compreender os motivos da identificação dos estudantes com o curso de Secretariado Executivo, de maneira que se mapeou as competências pessoais dos pesquisados a partir do seu autoconhecimento. Os sujeitos se consideram éticos e capazes de manter as informações em sigilo, flexíveis, resilientes, com empatia e capacidade inter e intrapessoal, organizados, capazes de resolver conflitos e problemas, possuem espírito de liderança, dominam a escrita, conhecem e redigem documentos oficiais, possuem conhecimentos das técnicas secretariais e têm conhecimentos de informática, competências compatíveis com a do profissional de Secretariado Executivo.

Constatou-se, por fim, que os pesquisados possuem características essenciais e indispensáveis para desempenhar as funções secretariais, como: guardar segredo fielmente, ser discreto (a), ser investigativo (a) e procurar saber a causa do problema para resolvê-lo, ter boa comunicação, pontualidade e são pessoas de confiança. Através dos dados levantados nesta pesquisa, pode indicar que a falta de conhecimento adequado sobre o Secretariado Executivo é um ponto que, a princípio, afasta e causa rejeição na escolha desta profissão. Isso ocorre porque, antes de ingressar no curso, a maioria dos pesquisados conhecia, apenas, de forma parcial, as competências e características do profissional, baseando-se em informações preestabelecidas socialmente. Ademais, após o ingresso no curso, diversos estudantes passaram a conhecer as competências necessárias e como ocorre a atuação do profissional de Secretariado, bem como suas atribuições, de maneira que alguns dos sujeitos

da pesquisa passaram a se identificar com a profissão, pois algumas das competências exigidas no mercado de trabalho, eles também a possuíam.

Como limitação do estudante, tem-se a dificuldade de retorno do questionário pela maioria dos estudantes ativos do curso de Secretariado, além de não utilizar questões abertas para explorar alguns sentimentos e expectativas da profissão. A partir disso, esse estudo tem contribuições empírica aos estudantes de Secretariado e de outras profissões, quando se afirma que o conhecimento dos aspectos da profissão é tão relevante quanto o autoconhecimento das suas próprias competências. Nessa questão, os indivíduos precisam buscar técnicas que consigam explorar o seu perfil profissional, visando verificar se está alinhada com o perfil desejado em determinada profissão.

## Referências

- Almeida, F. H. de, & Melo-Silva, L. L. (2006). Avaliação de um serviço de orientação profissional: a perspectiva de ex-usuários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, São Paulo, 7( 2), Dez.
- Almeida, M. E. G. G. & Pinho, L. V. (2008). Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. *Psicologia Clínica*, 20(2), 173-184.
- Araújo, I. S. (2021). A “invisibilidade social” dos trabalhadores terceirizados no serviço público: um estudo com foco nos serventes de limpeza. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social/PPGD. <https://www.posgraduacao.unimontes.br/uploads/sites/20/2021/09/Disserta%C3%A7%C3%A3o-vers%C3%A3o-corrigida-final-ficha-catalogr%C3%A1fica-IARA-SOARES.pdf>
- Assis, M. C. (2009). Metodologia do trabalho científico. Eufpb. [biblioteca.virtual.ufpb.br/files/metodologia\\_do\\_trabalho\\_cientifico\\_1360073105](http://biblioteca.virtual.ufpb.br/files/metodologia_do_trabalho_cientifico_1360073105).
- Basso, C. (2014). Escolha profissional e ingresso no mundo do trabalho: orientações práticas para ajudar em suas decisões. Instituto Federal de Santa Catarina. [http://continente.ifsc.edu.br/campus/images/CARTILHA\\_FINAL.pdf](http://continente.ifsc.edu.br/campus/images/CARTILHA_FINAL.pdf).
- Boguslawski, A. M., & Santos, E. B. M. (2013). “Prazer em conhecê-lo (a), sou o curso de secretariado executivo”: um estudo sobre o (des)conhecimento de alunos de ensino médio acerca da formação universitária em secretariado executivo. *Revista de Gestão e Secretariado*, 4(3) 134-156.
- Código de Ética da Profissão de Secretário/a. (1989). Diário Oficial da União. Presidência da República.
- Chiocca, B., Favretto, L. H., & Favretto, J. (2016). Escolha profissional: fatores que levam a cursar uma segunda graduação. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(1).
- Colombo, G., & Prati, L. E. (2014). Maturidade para Escolha Profissional, Competências Sociais e Inserção no Mercado de Trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 201-212.
- Dias, M. S. L. (2009). Sentidos do trabalho e sua vida relação com a vida dos estudantes universitários. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de pós-graduação em psicologia. <https://core.ac.uk/download/pdf/30386814.pdf>
- Durante, D., Ferro, A., Tramontina, C., & Viera, G. (2007). O profissional de Secretariado Executivo e a visão de processos. *Expectativa*, 6(6), 63-79.
- Fernandes, B., Brasilino, C.; Fávero, J., & Túlio, M. (2011). Influências no processo de orientação profissional. *Psicologia*. <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0264.pdf>
- Ferreira, T. H., Farias, M. A, & Silvares, E. F. M. (2003). A construção da identidade em adolescentes: um estudo exploratório. *Estudos de psicologia*, 107-115. <https://www.scielo.br/j/epsic/a/X5DFFZCZsb4pmlChTsQVpb/?format=pdf&lang>
- Gil, A. C. (2008). Métodos e técnicas de pesquisa social (6a. ed.). São Paulo: Atlas.
- Goleman, D. (2011). Inteligência emocional. Rio de Janeiro: Objetiva.

- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2010). Fundamentos da metodologia científica (7a. ed.). São Paulo: Atlas.
- Leal, F. (2014). Análise das competências secretariais requeridas pela Universidade Federal de Santa Catarina em comparação ao perfil profissiográfico do secretário executivo. *Revista de Gestão e Secretariado*, 5(3), 143-174.
- Lessa J. K., Martins, C. B., & Moreira, K. D. (2016). O modelo de gestão Disney no contexto do profissional de secretariado executivo. In: Encontro dos Estudantes de Secretariado. 8. Anais [...]. Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado.
- Lucchiari, D. H. P. S. (1993). Pensando e vivendo a orientação profissional. São Paulo: Summus Editorial.
- Müller, R., Stece, V., & Cegan, E. (2015). Perfil do (a) Profissional de Secretariado Executivo na Gestão Contemporânea: Evidências a partir dos Ingressantes no Mercado de Trabalho na Cidade de Curitiba, e das Demandas Empresariais. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(3), 129-151.
- Nascimento, M., & Alves, M. (2015). Competências do administrador: um estudo comparativo entre a percepção da academia e do mercado. In: Simpósio de excelência de gestão e tecnologia. 7. Anais [...]. SEGET. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/3223.pdf>.
- Nonato Júnior, R. (2009). Epistemologia e teoria do conhecimento em secretariado executivo: a função das ciências da assessoria. Expressão Gráfica.
- Portela, K. A., & Schumacher, A. J. (2006). Ferramentas do secretário executivo. São Paulo: Viena.
- Prado, R. T., Dias, S. M., & Castro, E. A. B. (2014). Competências e habilidades para atuação do enfermeiro em bancos de olhos. *Texto Contexto Enferm*, 23(1). [http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n1/pt\\_0104-0707-tce-23-01-00047.pdf](http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n1/pt_0104-0707-tce-23-01-00047.pdf).
- Reis, A. L. P. P., Fernandes, R. S. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 30(4), 712-725, Dez.
- Santos, L. M. M. (2005). O papel da família e dos pares na escolha profissional. *Psicologia em Estudo*, 10(1), 57-66.
- Soares, D. H. P. (2002). A escolha profissional: do jovem ao adulto. São Paulo: Summus.
- Souza, A. S., & Abreu-Rodrigues, J. (2007). Autoconhecimento: contribuições da pesquisa básica. *SciELO. Psicologia em Estudo*, 12(1), 141-150.
- Souza, J. C. L. (2012). Gestão de carreiras. Indaial: Uniaselvi.
- Sparta, M. (2003). A exploração e a indecisão vocacionais em adolescentes no contexto educacional brasileiro. (Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre).
- Tatsch, G. C., Passos, A. C. A., & Barcellos, D. R. S. (org.). (2016). Autoconhecimento e liderança. Escola de Gestão Pública. [http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu\\_doc/apostila\\_al.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/apostila_al.pdf).
- Trevisan, N. V., & Trevisan, A. L. (2021). Metodologia da Pesquisa I (1a. ed.). – Santa Maria, RS: UFSM, NTE. <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/358/2021/09/Metodologia-da-Pesquisa-I.pdf>

Veiga, E. C., & Miranda, V. R. (2006). A importância das inteligências intrapessoal e interpessoal no papel dos profissionais da área da saúde. *Ciência & Cognição*, 9.

Verticchio, N. M. (2006). *Análise comparativa das habilidades e competências necessárias para o engenheiro na visão da indústria, dos discentes e dos docentes*. (Dissertação de Mestrado, Escola de Engenharia, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. <http://livros01.livrosgratis.com.br/cp030373.pdf>.