



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO/  
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL

MARÍLIA GABRIELA SILVA LOBATO

**MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE  
SOB A LÓGICA DO CAPITAL:**  
Representações Sociais do Secretário Executivo no Amapá (1998-2011)

Macapá  
2015

MARÍLIA GABRIELA SILVA LOBATO

**MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE**  
**SOB A LÓGICA DO CAPITAL:**  
Representações Sociais do Secretário Executivo no Amapá (1998-2011)

Dissertação apresentada ao Mestrado em  
Desenvolvimento Regional da  
Universidade Federal do Amapá para  
obtenção do título de Mestre em  
Desenvolvimento Regional.

Orientador:

Prof. Dr. Yurgel Pantoja Caldas.

Macapá  
2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca Central da Universidade Federal do Amapá

651.3741	Lobato, Marília Gabriela Silva
L796m	<p>Mercado de trabalho e empregabilidade sob a lógica do capital: representações sociais do secretariado executivo no Amapá (1998-2011) / Marília Gabriela Silva Lobato; orientador Yurgel Pantoja Caldas -- Macapá, 2015. 122 f.</p> <p>Dissertação (mestrado) – Fundação Universidade Federal do Amapá, Programa de Pós-graduação Mestrado em Desenvolvimento Regional.</p> <p>1. Sistema capitalista. 2. Mercado de trabalho. 3. Empregabilidade. 4. Secretariado Executivo. 5. Representações sociais. I. Caldas, Yurgel Pantoja, (orient). II. Fundação Universidade Federal do Amapá. III. Título.</p>

MARÍLIA GABRIELA SILVA LOBATO

**MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE  
SOB A LÓGICA DO CAPITAL:**

Representações do Secretário Executivo no Amapá

Dissertação apresentada ao Mestrado em  
Desenvolvimento Regional da  
Universidade Federal do Amapá para  
obtenção do título de Mestre em  
Desenvolvimento Regional.

Data da Aprovação:

08 de abril de 2015

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Yurgel Pantoja Caldas  
Orientador (UNIFAP)

---

Prof. Dr. Antônio Sérgio Monteiro Filocreão  
Membro (UNIFAP)

---

Profa. Dra. Eliana do Socorro de Brito Paixão  
Membro (UNIFAP)

Prof. Dr. Roni Mayer Lomba  
Suplente (UNIFAP)

---

Profa Dra. Cibele Barsalini Martins  
Suplente (UFSC)

*Ao Prof. Dr. Arley José Silveira da Costa, meu eterno mestre, pelos incontáveis ensinamentos e inigualáveis norteamentos em minha vida acadêmica. Sem sua orientação não poderia ter finalizado minha Graduação. Muito obrigada por suas infindáveis exigências teóricas e metodológicas, que me incentivaram a permanecer em uma eterna construção como pesquisadora. Meus estimados agradecimentos por seus conselhos no processo de produção desta Dissertação.*

## AGRADECIMENTOS

Aos meus filhos, Carolina e Allan por, ainda tão jovens, compreenderem minhas ausências quando tanto precisavam de mim. Pelo amor e carinho que sempre demonstraram.

À minha Mãe Maria do Livramento dos Santos Silva, que me ajudou em vários momentos desta Dissertação, cuidando dos meus filhos, para que eu pudesse finalizar a pesquisa. E por seus conselhos, que sempre me fizeram ir em frente e jamais pensar em desistir.

À Profa Dra Gláucia Maria Tinoco Barbosa, pelos momentos em que colaborou com a Dissertação.

Ao orientador desta pesquisa, Prof. Dr. Yurgel Pantoja Caldas, pela paciência em reconstruir novos horizontes para esta Dissertação.

Ao Professor Sidney da Silva Lobato, por suas críticas durante o exame de qualificação deste trabalho. Suas análises auxiliaram significativamente alterações qualitativas na dissertação.

À Profa MSc. Alexandra Maria de Castro e Santos Araújo, pela amizade e auxílio na revisão final desta pesquisa.

À Profa Dra Norma Iracema de Barros Ferreira por me iluminar em relação às normatizações necessárias para o desenvolvimento deste trabalho.

A meus colegas de Turma, pelo companheirismo que demonstraram em tantos momentos e por suas contribuições durante os Seminários de Pesquisa.

Ao senhor Joel Lima da Silva, Supervisor de Disseminação de Informações do IBGE, por auxiliar na obtenção de dados estatísticos relevantes para a construção desta Dissertação.

“[...] Esta dolorosa, esta espantosa expropriação do povo trabalhador, eis as origens, eis a gênese do capital”.

Karl Marx

## RESUMO

As representações sociais são influenciadas pelo contexto sócio-histórico em que estão inseridas e focam na relação entre ciência e realidade. Seu estudo visa buscar explicações sobre o comportamento, discurso e prática social. Na sociedade atual, o sistema capitalista, as mudanças no mundo do trabalho e a ideologia da empregabilidade são elementos que interferem na forma como o indivíduo percebe sua condição social e laboral. Assim, o objetivo deste trabalho foi analisar as representações sociais do Secretário Executivo sobre sua profissão e empregabilidade no mercado de trabalho do Amapá. Para tanto, foi utilizada pesquisa qualitativa, por meio do método histórico-dialético. Foram realizadas entrevistas com doze sujeitos sobre profissão, mercado de trabalho e empregabilidade e, a seguir, elas foram analisadas sob a ótica das representações sociais. Os participantes pertenciam às seguintes categorias: havia quatro bacharéis em Secretariado Executivo empregados no mercado local, quatro bacharéis em Secretário Executivo, desempregados e quatro acadêmicos do bacharelado em Secretariado Executivo da UNIFAP. As análises dos discursos dos entrevistados trouxeram à tona as contradições e ideologias presentes em sua visão de mundo, além de confirmar a hipótese de que as representações dos Secretários Executivos sobre sua profissão e empregabilidade refletem a ideologia da competência pessoal e da qualificação como requisitos principais para a entrada e permanência no mercado de trabalho. Dessa forma, as representações dos Secretários Executivos reproduziram o discurso de que o capital humano é, por si só, mantenedor da empregabilidade. Porém, há indícios de contraposições a esse discurso neoliberal que surgem como crítica individual ao estereótipo observado sobre a profissão, a precariedade do trabalho no estado do Amapá e a sua condição socioeconômica, a qual interfere no desenvolvimento da região e, conseqüentemente, na demanda do empresariado por determinada força de trabalho do Secretário Executivo. Para modificar tais representações, serão necessárias alterações no próprio contexto da profissão, na forma exploradora como o capital rege o mundo do trabalho, assim como na elaboração de políticas que proporcionem melhoria na qualidade de vida local. Essas questões parecem demandar forte movimento da classe em prol da coletividade e não apenas intervenções individuais para galgar espaços no ambiente de trabalho. A análise das representações evidencia que o sistema capitalista cumpre seu papel de influenciar os sujeitos ideológica e tecnicamente para a reprodução do capital, criando estratégias que reforçam a necessidade da força de trabalho se adequar ao mercado flexível, através do processo de qualificação e da ideologia da empregabilidade. Por outro lado, perceberam-se mudanças individuais em direção a um sentido de trabalho que satisfaça as necessidades do sujeito buscando alternativas de sobrevivência em ocupações diferentes de sua área de formação ou por meio da luta coletiva através de sindicatos e da busca pela criação de órgãos fiscalizadores do exercício profissional.

Palavras-chave: Sistema capitalista. Mercado de trabalho. Empregabilidade. Secretariado Executivo. Representações Sociais.

## ABSTRACT

Social representations are influenced by the socio-historical context in which they operate and focus on the relationship between science and reality. Their study aims at seeking explanations of behavior, speech and social practice. In today's society, the capitalist system, the changes in the working world and the ideology of employability are elements that interfere in how individuals perceive their social and working condition. The objective of this study was to analyze the social representations of the Executive Secretary on his profession and employability in the labor market in Amapá state. Therefore, qualitative research was performed through the historical and dialectical method. To do so, twelve subjects were interviewed on profession, labor market and employment, and then, their interviews were analyzed from the perspective of social representations. Such participants belonged to three different categories: there were four graduates in Executive Secretary employed in the local market, four unemployed Executive Secretary graduates, and four students from the Bachelor of Executive Secretariat of UNIFAP. The analysis of their speech brought out contradictions and ideologies present in the worldview of those who issued the speech; besides, speaking of respondents confirmed the hypothesis that the representations of the Executive Secretaries on their profession and employability reflect the ideology of personal competence and qualification as main requirements for entry and stay in the labor market. Thus, the representations of Executive Secretaries reproduce the discourse that human capital is itself maintainer employability. However, there are contrasts of evidence to that neoliberal discourse, which arise as individual critical to the stereotype observed on the profession, the precariousness of work experienced in Amapá state, and the socioeconomic status of such place interferes with the development of the region and, consequently, with the business community's demand for certain of the Executive Secretary workforce. Changes in the context of the profession, that is, the operator how capital rules the world of work as well as the development of policies to improve quality of local life will be needed in order to modify its representations. These questions seem to require a strong class movement in favor of the community and not just individual interventions to climb spaces in the workplace. the analysis of representations shows that the capitalist system fulfills its role to influence the subject ideologically and technically for the reproduction of capital, creating strategies that reinforce the need for workforce flexible to market through the qualification process and the ideology of employability. On the other hand, there are individual changes occurring toward a sense of work that meets the needs of the individual seeking survival alternatives in different occupations of their area of training or through collective struggle by unions and the search for creation of regulatory agencies of professional practice.

Keywords: Capitalist system. Labor market. Employability. Executive Secretary. Social Representations.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1–	Crescimento da ocupação de Secretário Executivo, por região geográfica do Brasil (2003 - 2013).	54
Gráfico 2–	Quantidade de vagas de Secretário Executivo, por quantidade de estabelecimento no Brasil (2013).	58
Gráfico 3–	Concentração absoluta de Secretário Executivo, por UF/ BRASIL (2013).	62
Gráfico 4–	Distribuição dos percentuais entre a quantidade de Secretários Executivos e estabelecimentos por setor do IBGE (2013).	84

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução do número de secretários executivos empregados formalmente no Brasil (2003 – 2013).	53
Tabela 2 – Quantidade de estabelecimento empresarial de acordo com o porte das empresas por estado brasileiro (2013).	56
Tabela 3 – Quantidade de Secretários Executivos nas capitais das UF do Brasil (2013).	60
Tabela 4 – Distribuição de Secretários Executivos por setor econômico por UF - BRASIL (2013).	86
Tabela 5 – Faixa Remuneração Salarial Média de profissionais da área de secretariado Executivo por UF: de 0,5 a 20,00 salários mínimos (2013).	89

## LISTA DE SIGLAS

ALCMS –	Área de Livre Comércio de Macapá e Santana
CAGED–	Cadastro Geral de Empregos e Desempregados
CBO–	Classificação Brasileira de Ocupações
CEP–	Comitê de Ética em Pesquisa
ENADE–	Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
FENASSEC–	Federação Nacional de Secretárias e Secretários
IBGE–	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICOMI–	Indústria e Comércios de Minérios
ICMS–	Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre a Prestação de Serviços de Transporte interestadual, intermunicipal e comunicações.
IPEA–	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
INEP–	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
MEC–	Ministério da Educação
MTE–	Ministério do Trabalho e Emprego
OCDE–	Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico
OIT–	Organização Internacional do Trabalho
ONU–	Organização das Nações Unidas
PNUD–	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RAIS–	Relação Anual de Informações Sociais
SRTE–	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

## SUMÁRIO

	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>13</b>
<b>1</b>	<b>COMPREENSÕES GERAIS SOBRE O TRABALHO PARA SE CHEGAR NO CAMINHO EPISTEMOLÓGICO DA PESQUISA.</b>	<b>17</b>
<b>2</b>	<b>A CATEGORIA TRABALHO COMO BASE PARA CONSTRUÇÃO DO SER SOCIAL E AS TRANSFORMAÇÕES EM SEU SENTIDO</b>	<b>27</b>
<b>3</b>	<b>A EMPREGABILIDADE SOB O DISCURSO DO CAPITAL</b>	<b>38</b>
<b>4</b>	<b>SECRETÁRIO EXECUTIVO NO AMAPÁ: REPRESENTAÇÕES E REALIDADE LABORAL</b>	<b>48</b>
<b>4.1</b>	<b>AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS: ESTRATÉGIAS PARA COMPREENDER A REALIDADE</b>	<b>65</b>
<b>4.2</b>	<b>AS REPRESENTAÇÕES DO SECRETÁRIO EXECUTIVO: MERCADO DE TRABALHO, PROFISSÃO E EMPREGABILIDADE</b>	<b>71</b>
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>103</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>107</b>
	<b>APÊNDICE A- Roteiro para entrevistas</b>	<b>117</b>
	<b>ANEXO A- Termo consubstanciado do Comitê de Ética e Pesquisa da UNIFAP</b>	<b>118</b>

## INTRODUÇÃO

O sistema capitalista difunde, sob as bases de um processo ideológico, diferentes formas de subjugar o trabalhador à reestruturação do capital. A cada indivíduo é atribuída a responsabilidade de qualificação profissional para se adequar à lógica produtivista. Exemplo disso é a ideologia da empregabilidade, mais um mecanismo para garantir que, de fato, o trabalhador seja direcionado às perspectivas individualistas para inserção no mercado de trabalho. Mas o neoliberalismo não questiona sob que condições a adaptação do indivíduo ao modelo flexível se desenvolve. Por isso, faz-se importante entender o sentido que é construído sobre o mercado de trabalho, pela classe que mais se ressentida da expropriação que o capital atinge, o próprio trabalhador.

Nesta pesquisa, serão utilizados como sujeitos os acadêmicos e indivíduos formados em secretariado executivo, que, mesmo a partir de movimentos de lutas, enfrentam desafios constantes, quanto à precarização de sua vida laboral. Mesmo com o aumento substancial de vagas no mercado de trabalho no Brasil para a área de secretariado executivo (NASCIMENTO; MACIENTE; ASSIS, 2013), há discursos recorrentes quanto à insatisfação em relação à atuação do profissional.

Lobato e Aleluia (2011) apontaram que a identidade do Secretário Executivo vem sendo construída em um contexto limitante, quanto às atribuições que são assumidas pelos secretários executivos. As inquietações que derivam da pesquisa de Lobato e Aleluia (2011) incentivaram este trabalho, com o intuito de averiguar as determinações sociais que influenciam o discurso dos sujeitos, como o mercado de trabalho local e a realidade econômica do estado do Amapá.

Nesse contexto, é relevante analisar a forma como os trabalhadores veem a si mesmos, suas profissões e as razões responsáveis pelo ingresso e permanência no mercado de trabalho. Assim, esta pesquisa visa contribuir, teoricamente, para as discussões sobre os sentidos que a profissão, mercado de trabalho e empregabilidade têm na vida dos secretários executivos.

Este trabalho parte da perspectiva de desenvolvimento humano como alternativa à lógica degradante criada pelo capitalismo para o sujeito. Por isso, apontar mudanças em direção à ideia de desenvolvimento como meio para eliminar as privações de liberdade. Nesse contexto, considera-se a vida humana como elemento primário que deve ser pensado na elaboração do planejamento e de políticas públicas sociais, aliado ao crescimento

econômico. A ideia que norteia a pesquisa, com base nas teorias recentes sobre desenvolvimento regional, refere-se às análises de autores como Sen (2000) e Sachs (2008), que compreendem a necessidade de promover a qualidade de vida da população como objetivo maior do desenvolvimento.

Dessa forma, utiliza-se como recorte para apontar reflexos sobre fragmentos da população local, categorias como “trabalho” e “mercado de trabalho”, por serem centrais para uma mudança em benefício da condição social. Essas categorias podem auxiliar na compreensão em relação aos elementos que afetam o desenvolvimento regional quando se mensura mecanismos de sobrevivência e melhora na qualidade de vida.

Lobato e Aleluia (2011) demonstraram que os secretários executivos se ressentem de sua condição de vida, principalmente laboral e que lutam por equidade. Secretário executivo é uma das poucas profissões que indivíduos não formados na área, ocupam indiscriminadamente o lugar relativo à profissão. Essa conjuntura levou a investigar a realidade de um único grupo de indivíduos, pois se entende que auxiliarão na compreensão empírica, que enriquece o entendimento sobre dada realidade social. Assim, investigou-se uma série de questões que envolvem a vida dos Secretários Executivos residentes no Amapá.

A condição histórica, a economia do Estado do Amapá, dados oficiais relacionados ao mercado de trabalho no espaço amapaense em comparação com a realidade dos demais estados do Brasil foram questões abordadas. Assim como o próprio sistema de produção, que interfere em como o indivíduo se percebe em seu meio social, foi analisado para discutir fatores que influenciam na forma de o homem se construir e reconstruir em um meio laboral. As análises levaram em consideração as bases teóricas marxistas de que o trabalho deve configurar como base para satisfação das necessidades humanas, não somente como um fim para satisfazer o capital.

Por isso, compreender uma variedade de significados em relação a um grupo social a partir das representações sociais construídas pelos indivíduos dentro do contexto vivido pode dar subsídios para explicações sobre sua condição social, bem como sobre o comportamento do grupo diante do sistema capitalista e do mercado de trabalho. As representações sociais tornam-se um guia para entender parte de uma realidade (JODELET, 2001), pois estas se estruturam nas relações do indivíduo com a sociedade (MADEIRA, 2014).

Representações não são simples concretizações de ideias, mas expressões da realidade social e, assim, devem ser compreendidas a partir do contexto sócio-histórico que as formulam. Nesse sentido, a representação social pode ajudar na explicação sobre as categorias representadas nesta pesquisa, mercado de trabalho, profissão e empregabilidade, uma vez que as representações auxiliam na compreensão do sentido que um indivíduo ou grupo constrói sobre suas condutas.

Seguindo essa perspectiva, a questão que orienta a execução dessa pesquisa é: quais as representações sociais que o secretário executivo apresenta em relação a seu mercado de trabalho, profissão e empregabilidade no estado do Amapá? Para responder a indagação, procedimentos metodológicos foram adotados que tiveram como objetivo geral o de analisar as representações sociais do Secretário Executivo sobre sua profissão e empregabilidade no mercado de trabalho do Amapá.

Os objetivos específicos consistiram em: a) Delinear a trajetória histórica da profissão de secretariado executivo no Brasil e Amapá, apontando as transformações em seu mercado de trabalho nacional e local. b) Analisar a influência da estrutura econômica do Amapá na elaboração das representações sociais dos Secretários Executivos. c) Investigar as representações sociais dos Secretários Executivos no mercado de trabalho do Amapá, explorando aspectos em relação ao contexto social, econômico e político do Estado que podem influenciar no mercado de trabalho.

Para dissertar sobre o suporte conceitual que fundamentou o trabalho, a pesquisa foi dividida em introdução, na sequência quatro seções e considerações finais. Na primeira seção, as reflexões gerais que nortearam a pesquisa, desde a concepção do trabalho na contemporaneidade, abordando as influências da economia local no mercado de trabalho do estado, até o caminho epistemológico percorrido para desenvolver teórica e metodologicamente esta dissertação.

Na segunda seção, o foco foi a compreensão dos principais pressupostos teóricos sobre o sentido do trabalho na formação humana e as transformações do conceito trabalho. As discussões endossam a premissa de que o trabalho é essencial para tornar o homem um ser social, garantindo-lhe a sobrevivência e a liberdade. Porém, as mudanças no atual sistema capitalista ressignificaram o sentido natural do trabalho, que reproduz no homem a necessidade de atender não somente suas necessidades básicas, mas as necessidades do capital.

Na terceira seção, o conceito da ideologia da empregabilidade difundida pelo paradigma neoliberal e o sistema capitalista atualmente seguido. Em seguida, a apresentação das críticas ao conceito de empregabilidade, como um mecanismo maximizador da exploração capitalista ao qual a classe que vive do trabalho está submetida.

Na quarta seção, os debates estão centrados no discurso dos sujeitos investigados, nas representações que foram construídas e desconstruídas sobre o mundo do trabalho do Secretário Executivo no *locus* analisado. Para compreender o contexto sócio-histórico em que as representações emergem, abordam-se como as representações sociais podem ser utilizadas para formular explicações aproximadas em relação a uma parcela da realidade social. Além disso, apresentam-se os elementos históricos sobre o mercado de trabalho e a profissão de Secretariado, para então discutir os conteúdos discursivos obtidos durante o levantamento das informações empíricas.

## 1 COMPREENSÕES GERAIS SOBRE O TRABALHO PARA SE CHEGAR NO CAMINHO EPISTEMOLÓGICO DA PESQUISA.

O trabalho está no centro do processo de humanização, pois é a forma originária de toda ação praticada pelo homem, como mecanismo para suprir suas necessidades. É condição básica para existência do ser social. Contudo, na sociedade capitalista o trabalho torna-se aviltado e degradado, visto que, em diferentes contextos laborais, o homem deixa de se construir como ser social e passa a se representar como uma peça de autoprodução do capital.

Essa questão advém das mudanças no sistema capitalista, intensificadas pelo processo de flexibilização do capital, gerando enormes consequências para o mundo do trabalho, como desemprego crescente e precarização das relações trabalhistas. Tais transformações desumanizam a realização do homem pelo trabalho, pois o que deveria ser expressão máxima de transformação do social passa a influenciar o trabalhador a permanecer em um ambiente inibidor, que massacra as possibilidades de alteração na ordem vigente.

As transformações são consequências da crise estrutural do capitalismo, que tem como origem o excesso da capacidade produtiva industrial, com saturação dos mercados. As baixas taxas de lucros dos anos 1960 evidenciaram a saturação do regime fordista, provocando uma transformação estrutural no sistema produtivo para garantir a perpetuação do capital (ANTUNES, 2011; ANTUNES, POCHMANN, 2007).

Esse processo levou a uma ampliação do maquinário técnico-científico, reduzindo a força de trabalho humana e aumentando a produtividade do capital. O resultado disso foi o aumento substancial do desemprego e a precarização do trabalho, acentuando ataque aos direitos dos trabalhadores. Tal contexto afetou com maior intensidade a “classe que vive do trabalho<sup>1</sup>” (ANTUNES, 2011, p. 114).

A reconfiguração da organização produtiva está associada à modificação das ideias hegemônicas. Com o processo de reestruturação econômica, em um contexto de crise e

---

<sup>1</sup> Antunes (2011) diz que uma noção mais ampliada de classe trabalhadora deve incluir também todos os que vendem sua força de trabalho em troca de salário e incorporar não apenas o proletariado industrial e os assalariados do setor de serviços, mas também o proletariado rural, que vende sua força de trabalho para o capital. Essa noção mais ampliada inclui, portanto, o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part-time, o novo proletariado dos McDonalds, os trabalhadores terceirizados e precarizados, os trabalhadores assalariados da chamada “economia informal”, além dos trabalhadores desempregados (expulsos do processo produtivo pela reestruturação do capital e que hipertrofiaram o exército industrial de reserva).

acirrada competitividade capitalista aparecem os novos conceitos relacionados aos processos produtivos, organização do trabalho e qualificação do trabalhador, alterando a configuração do mercado de trabalho que até a década de 1960 era especializado (HARVEY, 2007). A partir dos novos padrões de acumulação, é cada vez mais enfatizada a necessidade de o sujeito possuir uma formação genérica, que lhe possibilite a permanente adaptação ao mundo produtivo.

A lógica neoliberal empurra ao processo de qualificação individual a perspectiva de inserção rápida no mercado de trabalho, e isto é assimilado pela sociedade. Mas não confronta os índices de desemprego e de precarização do trabalho ainda crescente. Se não é possível mudar essa conjuntura em curto prazo, é provável que a união consciente dos trabalhadores de sua realidade social possa estimular transformações, mesmo que parciais, em benefício de uma vida mais digna. A estruturação de associações de classe, de movimentos de luta, pode auxiliar nesse processo, demonstrando ao poder público a sua necessidade de intervenção.

É relevante apontar que para modificar tal contexto seria necessário alavancar um processo de conscientização de classe nos trabalhadores, visando romper, com o pressuposto ideológico neoliberal, que redireciona a um plano individual uma questão que é global, a mutabilidade do capitalismo para garantir sua reprodução. Isto transfere ao trabalhador o dever de encontrar emprego, mesmo em condições precárias.

Nesse contexto, o Estado não pode se eximir de elaborar políticas públicas que beneficiem os trabalhadores. Políticas estas de empregabilidade que melhorem a qualificação da população local, a intervenção na economia de seus territórios que possibilitem uma dinâmica produtiva capaz de absorver a força de trabalho e melhorar a condição de vida social.

Para Teixeira (2003) desde a década de 1990, governos nacionais e locais vêm apresentando estratégias para minimizar o desemprego estrutural por meio de políticas públicas, com investimentos em educação, formação e qualificação profissional. Contudo, o reflexo em direção a uma solução concreta para o problema do desemprego continua como uma esperança. Na realidade, é necessário permanecer com a crítica ao mundo flexível do sistema capitalista, considerando os sentidos que o capital impõe ao trabalhador.

Para que a possibilidade de mudar uma vida precária para outra mais satisfatória não permaneça em segundo plano, é necessário pensar em mecanismos que gerenciem

mudanças estruturais e conjunturais sobre a apropriação pelo capital das forças de trabalho. O ente que pode formular políticas em benefício da coletividade é o Estado, pois compõe o poder executivo e deve construir estratégias que proporcionem o bem-estar da população. Nesse contexto, quanto menos desenvolvida for determinada região e apresentar limitações quanto à criação de políticas que gerem mecanismos de subsistência e sobrevivência, mais difícil será a condição da população local e mais necessária a intervenção do Estado por meio de políticas públicas.

Para apontar mudanças no desenvolvimento regional é importante que haja transformações estruturais de uma dada região e, além disso, se associe a um permanente progresso de toda a região, da sociedade local e de cada indivíduo habitante do lugar (BOISIER, 2000). Sendo assim, considera-se que analisar as representações sociais do secretário executivo sobre sua profissão e empregabilidade no mercado de trabalho do Amapá pode ajudar a compreender os contextos econômicos, sociais e históricos, que interferem na realidade laboral dos sujeitos investigados e no comportamento do grupo.

Principalmente porque no atual cenário capitalista o que se observa não é a criação de políticas de bem comum, mas a implantação de uma lógica neoliberal, que garante acesso ao mercado de trabalho à mão de obra que gera mais lucros para o capital. Dessa forma, empregos informais, empregos formais de baixa remuneração, terceirizados e profissões pouco reconhecidas crescem em número, mas permanecem na precarização. Nesse sentido é relevância investigar os sentidos do trabalho e suas representações para a classe que vive do trabalho e que, historicamente, passa por numerosas privações, como ocorre com os Secretários Executivos que lutam pelo reconhecimento no mercado de trabalho amapaense (LOBATO; ALELUIA, 2011).

Em uma análise mais específica, imagina-se que o cerne dessa questão, que envolve o mercado de trabalho e a empregabilidade dos Secretários Executivos no Amapá, esteja inclusive, na estrutura do sistema produtivo local. A pesquisa de Chelala (2008) demonstrou a dependência da economia do Amapá em relação à administração pública do estado. Por isso, apontar a conjuntura do desenvolvimento local para compreender o mercado de trabalho e os reflexos para empregabilidade dos sujeitos.

Na realidade, a transformação do antigo território do Amapá em estado, após a Constituição de 1988, concedeu certa autonomia política. Porém, as grandes remessas de recursos advindos da união persistiam. Nos anos de 1990, as transferências líquidas financeiras da união representavam cerca de 70% da receita total do Estado. Esse contexto,

sem uma política de transformação da socioeconomia do estado, perpetua a dependência do Amapá em relação à união e demonstra o diminuto recurso próprio do Estado para favorecer o desenvolvimento (CHELALA, 2008; PORTO, 2003). Essa realidade pode ser explicada pela “atratividade reduzida para vinda de novas empresas e sua manutenção no Amapá” (PORTO, 2003, p.177).

Outra questão que fortemente interfere no desenvolvimento do Estado é a participação da administração pública no PIB do Amapá que é considerada alta e com forte tendência de manter-se estável. O setor público ainda é responsável pelo grande movimento da economia local, concentrando quase a metade do emprego formal da região e apresentando os maiores salários pagos aos trabalhadores (CHELALA, 2008). Exemplo disso é o que ocorre com Macapá, capital e cidade com o maior contingente populacional do Amapá, que se destaca por apresentar maior movimentação de “capital nos períodos comemorativos e durante o pagamento dos servidores públicos. A circulação no comércio é intensa. Para o comércio de Macapá a chamada ‘economia do contracheque’ é bastante presente” (LEÃO, 2010, p. 77).

O incentivo dos governos Federal e Estadual para dinamizar a exploração mineral e vegetal, na tentativa de garantir o desenvolvimento da região, não foi suficiente para construir mudanças substanciais no Amapá. Porto (2011, 64) argumenta que se convencionou denominar o desenvolvimento do Amapá de “capitalismo tardio periférico da periferia”, quando comparado com o processo de modernização do Brasil e da Amazônia.

O Amapá aparece no cenário nacional como um dos últimos entes federados que iniciou seu processo de industrialização e ainda se encontra deficitário. Porto (2011) relata que o Estado apresenta também uma característica estratégica, mas a partir do olhar do capital internacional, por meio de investimento de grandes empreendimentos do Estado. Santos (2010) enumera alguns projetos que surgiram a partir desse contexto, como a Indústria e Comércio de Minérios (ICOMI), o Complexo Industrial do Jari e a Área de Livre Comércio de Macapá e Santana (ALCMS).

Ao mensurar o interesse internacional na exploração mineral e vegetal do Amapá será dito, sob o discurso do capital, que o Estado apresenta certos picos de desenvolvimento econômico. Porém, é necessário frisar que o retorno social e humano para a população local não foi significativo. Segundo Porto e Costa (1999), a ALCMS não

atraiu indústrias que beneficiassem matérias primas da região e restringiu-se à comercialização de produtos importados. O dinamismo econômico esperado, não ocorreu.

Quanto aos Projetos ICOMI e Jari Celulose, os danos ambientais e sociais foram exponenciais para a região. A figura do governo não serviu para reduzir os impactos negativos que o capital externo desencadeou, nem promoveu o desenvolvimento e qualidade de vida. A prosperidade econômica em benefício da população amapaense continua como promessa. O reflexo dessa história de exploração foi a permanência do Estado em uma condição ainda periférica, quando comparado aos grandes centros econômicos, inclusive do próprio país (CHELALA, 2008).

A reduzida atratividade de empresas no Amapá e um crescimento econômico atrelado em grande parte à iniciativa pública pode ser inibidor para a contratação de profissionais de secretariado que assessorem os gestores empresariais. Principalmente porque a realidade amapaense apresenta um nível de crescimento de empresas privadas ainda pequeno, e muitas com um cunho familiar. Em empresas deste tipo há forte concentração das decisões organizacionais, o que pode tencionar em direção a baixos salários para as áreas administrativas, como as dos secretários executivos.

O Amapá apresenta uma quantidade significativa de trabalhadores que se mantém no mercado de trabalho via concurso público, porém as vagas em concursos públicos para secretários executivos são escassas. Observaram-se, neste início de século XXI, concursos abertos para secretários executivos apenas na Universidade Federal do Amapá, Universidade do Estado do Amapá e na Companhia das Docas de Santana.

Concursos municipais e estaduais solicitam para área similar à do Secretariado Executivo a nomenclatura de Assistente Administrativo em editais, mas dificilmente a formação de secretário executivo. O cargo existe em algumas secretarias estaduais e municipais, porém, em muitos casos, não são exercidos por profissionais de secretariado executivo, mas por indivíduos indicados para exercer a ocupação, realidade comum no Estado<sup>2</sup>. Na iniciativa privada, a profissão permanece à mercê do empresariado local e submetida a todos os elementos de exploração do sistema capitalista. Esses seriam alguns

---

<sup>2</sup> O Amapá historicamente apresenta uma política de contratação por indicação, que se intensifica para a ocupação de Secretário Executivo, uma vez que, mesmo diante da regulamentação da profissão (BRASIL, 1985) ainda não se legalizou Conselhos Federais e Estaduais que pudesse fiscalizar o exercício legal. A partir dessa constatação, a gestão pública do Estado do Amapá leva em conta “apadrinhamentos” políticos para indicar indivíduos a fim de ocupar a função de Secretário Executivo, não a formação educacional necessária para o assessoramento e gerenciamento de equipes de trabalho.

fatores responsáveis por engessar o mercado de trabalho para os secretários executivos (LOBATO; ALELUIA, 2011).

Essas dificuldades geram limitações quanto à inserção do profissional no mercado de trabalho local. O perfil econômico das empresas de caráter familiar e pequeno quantitativo de empresas de grande porte são fatores apontados como justificativas que limitam a atuação do secretário executivo no Amapá (LOBATO, ALELUIA, 2011; PANTOJA, SANTOS, SOUZA, 2011).

Mesmo diante de várias questões que podem diminuir as oportunidades de empregabilidade do secretário executivo, há discursos recorrentes de que tornar-se empregável é responsabilidade individual de cada sujeito (MINARELLI, 2001; BRUNNER, 2014). E essa ideia, oriunda do discurso neoliberal de que a classe trabalhadora é responsável por sua entrada e permanência no emprego é uma das formas mais perversas de exploração do sistema capitalista.

Segundo Martins (2011), esta perspectiva culpabiliza o indivíduo por um problema social, próprio da sociedade capitalista, que é a falta de emprego. Tal construção ideológica neoliberal pode interferir sobre as representações sociais e colocar o trabalhador como defensor de posições que atuam frontalmente contra seu próprio interesse. Quanto menores as oportunidades de emprego e empregabilidade, maiores as chances dos sujeitos buscarem alcançar espaço no mercado de trabalho individualmente, com reduzidas preocupações com a coletividade.

Nesse sentido, as condições materiais da existência humana e as representações se intercalam e precisam ser entendidas no conjunto de seus determinantes. Para interpretar a realidade laboral do secretário executivo no Amapá, é necessário investigar tanto as representações sobre o mercado de trabalho, quanto as variáveis que interferem nesse contexto, como questões cognitivas (elaboradas pelo senso comum), as transformações no mundo do trabalho, o próprio sistema capitalista e a evolução histórica da profissão.

É importante frisar que as variáveis escolhidas não se traduzem em uma resposta finita para responder o problema da pesquisa, mas envolvem duas dimensões que auxiliam nas análises sobre as representações sociais investigadas. Para esta dissertação foram utilizadas dimensões mencionadas por Sá (1998), sendo que a primeira refere-se às condições socioculturais que favorecem a emergência das representações (história da profissão de secretariado, transformações no mundo do trabalho, mudanças no sistema

capitalista e a condição econômica do Amapá), A segunda é a descrição do conteúdo cognitivo destas que facilitam a compreensão das representações.

Nesta pesquisa, analisa-se o universo do cotidiano do senso comum compartilhado entre uma classe de trabalhadores, produzido e reproduzido em suas relações sociais. Considera-se, para efeito das análises desenvolvidas, que o homem apresenta discursos construídos dentro dessas interações e tais discursos são o meio para dar vazão às representações. Pensa-se como em Marx (1996) e Ciampa (2004) que o homem é fruto da condição histórica, produto e produtor da sociedade. Dessa forma, há determinantes que interferem na construção social do homem, sem que este permaneça reduzido a uma condição de alienação permanentemente. A partir dessa relação, é possível utilizar as representações sociais como estratégia para construir explicações aproximadas de parte da realidade social de um determinado grupo.

Para obter os resultados das análises a pesquisa teve uma abordagem qualitativa já que focou na interpretação das representações do grupo investigado. A representação social é "um processo social que envolve comunicação e discurso ao longo do qual significados e objetos sociais são construídos e elaborados" (WAGNER, 1999, p. 149).

O trabalho teve um caráter descritivo-exploratório, para identificar as representações que emergem no contexto social, tendo em vista que sua utilização é primordial para "a descrição das características de determinada população ou fenômeno" (GIL, 1995, p. 45) e acessar o máximo de informações possíveis em um tema pouco investigado. O método para investigar o objeto de estudo foi o histórico dialético, pois se analisou o fenômeno das representações sociais na complexidade dos aspectos que a constituem. Endossando Pires (1997) e Alves (2010), tal método serve como instrumento para a interpretação da realidade.

Para a seleção dos sujeitos participantes da pesquisa, foi realizada identificação dos graduados e graduandos em Secretariado da Universidade Federal do Amapá - UNIFAP, por meio do Departamento de Registro e Controle Acadêmico (DERCA), que ingressaram no período de 1998 a 2011<sup>3</sup>. A seleção dos contatados ocorreu de modo aleatório, na ordem cronológica dos aceites obtidos, desde que preenchessem um dos seguintes critérios: a) estar no mercado de trabalho público ou privado há pelo menos dois

---

<sup>3</sup> 1998 refere-se à primeira turma que ingressou na UNIFAP após a suspensão do curso de Secretariado Executivo. Já 2011 corresponde ao ingresso da última turma que apresentou registros curriculares de inserção no Estágio Supervisionado do ano citado na UNIFAP.

anos, atuando na área de secretariado executivo ou afins; b) graduados desempregados que estivessem disponíveis para o mercado laboral há pelo menos 2 anos; e c) acadêmicos que se encontravam no último ano de formação do curso de secretariado executivo e que tivessem concluído o período de estágio curricular. Com base nesses critérios, os sujeitos participantes foram selecionados para a entrevista semiestruturada intencionalmente.

Devido à profundidade do tema, buscou-se realizar quantas entrevistas fossem suficientes para obter o máximo de informações empíricas qualitativas em relação ao objeto de pesquisa. Porém, como a análise foi centrada no discurso do sujeito relacionando-o com sua realidade histórico-social, pensou-se que uma interpretação cuidadosa das subjetividades demanda tempo e cautela nas inferências (SPINK, 1995, p. 129) e, como consequência, envolvem poucos sujeitos.

Nesse sentido, após 12 entrevistas foi possível obter uma quantidade de informações empíricas qualitativas para elaboração dos resultados. O reduzido número de participantes ocorre principalmente porque em estudos sobre representações sociais, busca-se compreender a complexidade dos fatores que as causam, subjetividades, contexto social e os conteúdos históricos que confirmam os indivíduos enquanto sujeitos sociais. Nessa ótica, na medida em que os discursos refletiram informações sobre as categorias analisadas, mercado de trabalho, profissão e empregabilidade cessou-se as entrevistas.

As entrevistas ocorreram nos locais onde os sujeitos contatados indicaram (em ambiente de trabalho, universidade ou suas residências), na perspectiva de buscar ambientes tranquilos e com menor interferência possível para o entrevistado. Durante o diálogo entre pesquisadora e participante foi utilizado um roteiro (Apêndice A) com os principais temas (mercado de trabalho, profissão e empregabilidade) como mecanismos de norteamento para a pesquisadora. A pesquisa foi encaminhada ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal do Amapá e aprovada de acordo com avaliação dos pareceristas (Anexo A).

A técnica utilizada para compreender as informações empíricas obtidas foi à análise do discurso. Esta permitiu entender as subjetividades, silenciamentos, contradições e a semiótica presente no discurso do grupo investigado. Nesse sentido, utilizou-se Bakhtin (2006) e Orlandi (2013) por considerarem o discurso como mutável, uma forma de expressar a realidade, bem como uma ideia de compreender a construção dos sentidos que são moldados e transformados em uma dada sociedade.

As informações foram tratadas como sugere Bakhtin (2006), a partir da ideia de que todo discurso construído é fruto da condição histórica de nossa realidade, apresentando uma carga social densa e, portanto, projetando elementos que constituem o sujeito. O autor considera várias questões como limitações sociais, condição de vida, concepções e percepções sobre sua realidade para compreender o discurso social.

Cada recorte do discurso somente teve substância para pesquisa quando representou uma expressão de sua realidade natural, assim o pensamento do sujeito participante pode adquirir materialidade, isto é, constituir-se em um processo de objetivação, para dar sentido ao fragmento do discurso. Este foi o primeiro passo para identificar as representações sociais dos entrevistados e, segundo Orlandi (2013), converter as informações empíricas em um objeto discursivo.

Em seguida, para compreender os fragmentos categorizados, a cada processo discursivo foi retomada a Teoria das Representações Sociais para ancorar as informações obtidas à realidade dos entrevistados. O fragmento do discurso de cada sujeito foi identificado conforme a letra inicial do grupo ao qual pertence, seguido por ordem numérica em que ocorreram as entrevistas, isto é, grupo E, para empregados; grupo D, para desempregados e grupo A, para acadêmicos.

Para a análise dos resultados foi elaborada uma tabela com as principais classificações que os sujeitos da pesquisa atribuíram ao mercado de trabalho, profissão e empregabilidade do Secretário Executivo no Amapá. Tais definições compuseram o processo de objetivação das representações. Isso facilitou a ancoragem das representações, pois a partir de tal classificação, foi possível a interpretação dos elementos que compõem as representações e compreensão da intenção do discurso elaborado.

As informações empíricas analisadas foram relacionadas com dados oficiais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) no período de 2003 a 2013, por representar uma década de dados registrados sobre o mercado de trabalho do secretário executivo. O ano de 2014 não foi utilizado por não estar disponível para acesso aos usuários, no início de 2015, momento em que o levantamento dos dados foi finalizado. Com esses dados, foi possível a análise sobre as principais regiões em que as vagas destinadas para secretário executivo estão mais concentradas, possibilitando comparar as referidas informações entre o Amapá e as demais Unidades da Federação. Aliado a isso, foram utilizados dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre a geração de empregos no Brasil.

As informações coletadas foram do Radar/IPEA do período de 2009 a 2012, por retratar a realidade recente sobre a evolução dos postos de trabalho para secretário executivo no país.

Contextualizar histórica e socialmente as representações identificadas, discutindo teoricamente as variáveis que podem determinar ou não, as representações do grupo pesquisado, só é possível a partir da análise do contexto ideológico de suas formações. Por isso, a pesquisa compreende os aspectos cognitivos com referência às concepções teóricas sobre o mercado do trabalho, a empregabilidade e a profissão de secretário executivo.

## 2 A CATEGORIA TRABALHO COMO BASE PARA CONSTRUÇÃO DO SER SOCIAL E AS TRANSFORMAÇÕES EM SEU SENTIDO

O homem é história e deve construí-la buscando superar as circunstâncias postas no presente. Mas concretizar o processo de mudança depende da condição prática e concreta que os homens vivem. O modo de existência humana somente irá se desenvolver por meio do trabalho, para então constituir-se em um ser capaz de se autoproduzir e tornar-se social. Somente através do trabalho é possível o desenvolvimento histórico dos homens (MARX, 1996; LUKÁCS, 2012).

A existência dos homens, em sua forma de ser, coincide com as condições do que e como produzir a si mesmo. Mas essa questão depende das condições materiais de produção humana (MARX; ENGELS, 1998), sempre mutáveis e variáveis conforme o contexto sócio-histórico. Essas transformações apresentam implicação direta no sentido do trabalho, pois este é um processo infundável de conversão da natureza em produtos sociais; um constante intercâmbio orgânico entre o ser social e a natureza. O trabalho, por ser uma ação planejada envolve as estruturas psicológicas humanas. Ao trabalhar o sujeito não modifica apenas o mundo exterior, “realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie, e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade” (MARX, 1996, p. 298). Para Marx (1996, p.211)

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo – braços e pernas, cabeça e mãos -, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza.

Assim, o trabalho está no centro do processo de humanização, é o que diferencia o ser biológico do ser social (MARX, 1996; LUKÁCS, 2012), que orienta ações humanas e, enquanto atividade produtiva, exerce uma função significativa no processo de constituição e de desenvolvimento humano. Sem a categoria trabalho, as “inúmeras e variadas formas de atividade humano-social não poderiam sequer existir” (LESSA, 2007, p. 36). É a capacidade de trabalhar que permite ao homem uma existência para além dos determinantes naturais. O lado instintivo e biológico do homem tem sua força natural

cerceada pelo trabalho. A rigidez dos determinantes naturais vai dando lugar às relações socialmente estabelecidas. (BRAVERMAN, 1980).

A partir dessas questões observa-se que a constituição do ser humano, sua especificidade, é o trabalho. Lukács (2012), ao falar das origens ontológicas do ser social, aponta essa necessidade de se compreender as bases iniciais da existência humana, para então, haver consciência da realidade social. Por isso é fundamental entender o trabalho como uma “atividade dirigida com o fim de criar valores-de-uso<sup>4</sup>, de apropriar os elementos naturais às necessidades humanas” representa a “condição natural eterna da vida humana, sem depender, portanto, de qualquer forma dessa vida, sendo antes comum a todas as suas formas sociais” (MARX, 1996, p. 208).

Seguindo essa lógica, Marx (1983, p. 24) afirma que “não é a consciência dos homens que determina seu ser, mas, pelo contrário, o seu ser social que determina sua consciência”. Com isso, é com o processo de transformação homem-natureza que emergem as relações socioculturais e as representações sobre a realidade. A abordagem da categoria trabalho pelo método histórico dialético nega que se trata de uma concepção historicamente homogênea.

Trabalho não é uma vaga ideia que se aplica a qualquer atividade que o homem faz para sobreviver. A história pelo contrário, força a diferenciar e a qualificar, ao longo dos séculos, as diferentes formas e concepções de trabalho humano. (NOSELLA, 2002). Antunes (2000) retomando Marx e Engels (1998), menciona que o trabalho como criador de valor de uso, como atividade vital permanece, se constitui como fonte originária e primária de realização do ser social.

Na mesma direção aponta Lukács (2012) ao afirmar que a gênese do ser social, está fundamentada no trabalho. Mais que isso, a categoria complexifica as relações sociais, construindo um homem não como expressão de uma realidade estática, mas como um complexo de elementos que se formam na construção de diferentes determinações e relações (LUKÁCS, 2012). O ser humano não está limitado no seu “vir-a-ser por um fim preestabelecido” devido à mutabilidade das interações sociais (CIAMPA, 2004, p. 71). Porém, as “condições históricas em que vive” influenciam em sua realidade social (CIAMPA, 2004, p. 72). Nesse contexto, é necessário compreender as condições da

---

<sup>4</sup> Marx (1999, p. 58) citando Locke (1777) afirma que valor de uso refere-se ao valor natural de qualquer coisa que tem “capacidade de prover as necessidades ou de servir às comodidades da vida humana”.

existência humana, analisando também o modo de produção capitalista que vem alterando o conceito e significado do trabalho na sociedade contemporânea.

Na produção capitalista a capacidade produtiva humana se caracteriza como uma mercadoria, na qual produtores e produção são separados. Marx (1996, p. 304) já dizia que o valor de uso é subsumido pelo valor de troca e que o “trabalhador trabalha sob o controle do capitalismo a quem pertence o seu trabalho”. Neste sentido, mesmo que o objetivo do trabalho seja a realidade das necessidades humanas, os interesses econômicos e políticos dos compradores da capacidade da força de trabalho, criam uma lógica de expropriação da sobrevivência dos demais, reduzindo as liberdades dos trabalhadores para que estes, pouco desfrutem do produto oriundo de seu próprio trabalho.

Essa conjuntura exploradora teve mecanismos potencializadores no início dos anos 1970. Após um período de acúmulo de capitais a produção fordista/taylorista demonstrava, nesse período, o seu esgotamento. Tal decadência faz parte de uma crise estrutural do capital, que tem suas raízes, no excesso de capacidade e de produção industrial - superprodução e baixo consumo. As baixas taxas de lucros, no final dos anos 1960, decorrentes da saturação dos mercados e ampliação dos direitos trabalhistas, levaram a um maior investimento no capital financeiro e na ampliação da exploração do trabalho (ANTUNES, 1999).

A decadência desse modelo econômico pode ser compreendida em uma palavra: rigidez. Primeiro, no que se refere à incompatibilidade entre a produção de massa padronizada em relação à variação do mercado consumidor (que impedia que as indústrias acompanhassem as demandas do mercado). Segundo, em relação à rigidez na garantia de direitos sociais (entre os quais previdenciários e trabalhistas), mantidos pelo Estado e pela organização dos trabalhadores. As organizações dos trabalhadores eram vistas como entraves para o aumento da expropriação de mais-valia (HARVEY, 2007).

Nesse período, observaram-se constantes lutas principalmente em países centrais (onde a classe trabalhadora apresentava maior grau de escolarização). A este propósito, Antunes (1999, p. 42) refere que “as lutas de classes ocorridas ao final dos anos 60 e início dos anos 70 solapavam pela base o domínio do capital e afloravam as possibilidades de uma hegemonia (ou contra-hegemonia) oriunda do mundo do trabalho”. A classe trabalhadora intensificava a resistência contra a organização produtiva rígida/autoritária e exigia autonomia no trabalho e no controle na produção.

É a partir desses elementos que a produção capitalista, considerando a sua crise estrutural como conjuntural, forja um processo de estruturação. Na tentativa de recuperar os níveis de crescimento do capital do auge fordista e controlar as exigências dos trabalhadores, cria-se um processo de redução nos gastos produtivos e de diversificação de mercadoria para atingir novos mercados. O novo modelo é chamado por Harvey (2007, p. 140) de acumulação flexível, sendo

marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.

Tal modelo, em contraposição à rigidez produtiva fordista, se fundamenta na flexibilidade da produção e comercialização das mercadorias (HARVEY, 2007). No final do século XX intensifica o processo flexível da estrutura produtiva, que envolve constantemente a desconcentração da produção por meio do uso, por exemplo, de empresas terceirizadas (ANTUNES, 2005).

Com o advento da produção flexível, o trabalho humano também será constantemente descartado para permitir a movimentação do capital. Como mercadoria, a força de trabalho precisa ajustar-se às necessidades da atual fase capitalista, precisa ser competitiva, vendável e descartável. A reprodução capitalista flexível intensifica a precariedade das condições de vida dos trabalhadores. Aumentar a expropriação do trabalho é, nesse contexto, elemento fundamental para a recuperação da economia capitalista (NAVARRO; PADILHA, 2007).

No atual cenário o trabalho é reduzido a uma “coisa<sup>5</sup>”, assume um caráter de ocupação, emprego ou função no mercado. Isso tudo de forma fetichista para camuflar as relações expropriantes. Rodrigues (2007) retrata que, na contemporaneidade a produção humana não é percebida como uma relação social entre dois polos diferentes (assalariados/capitalistas), mas somente como forças produtivas em ação. Kuenzer (1998), parafraseando Marx, afirma que isto é reflexo do processo de alienação do trabalho, que

---

<sup>5</sup> O fenômeno da "coisificação" do homem foi discutido por MARX desde a época da I revolução industrial “quando os corpos dos trabalhadores e sua força produtiva foram reduzidos a meros instrumentos de enriquecimento para os donos do capital, que, sem se importar com as consequências advindas do excesso da jornada e das condições adversas, impunham aos hiposuficientes econômicos condições degradantes de trabalho”. (FRAGA, 2010, p. 677).

ocorre tanto no plano subjetivo quanto no objetivo. O trabalhador não se reconhece em seu produto de trabalho, então se aliena subjetivamente. Do mesmo modo, pelo fato do conteúdo objeto do trabalho ser transformado em mercadoria, separado do produtor, o trabalho é alienado objetivamente. Nesse sentido,

a produtividade, ampliada em proporções gigantescas, não corresponde aos interesses humanizadores. A atividade laboral da maioria das pessoas é usufruída por outros. Um reduzido grupo de indivíduos desfruta de privilégios à custa da expropriação da sobrevivência dos demais. Na sociabilidade burguesa o trabalho é reduzido a uma coisa, assume um caráter de ocupação, emprego ou função de mercado (GUIMARÃES, 2008, p. 23).

Nesse caso, o trabalho, sob o controle do capital, produz riquezas para a classe abastada, enquanto priva o trabalhador de necessidades essenciais. Substitui o trabalho pelo maquinário e, ao mesmo tempo, transforma o trabalhador em máquina (MARX, 1996), impulsionando o processo de alienação. Porém, a venda do trabalho humano, não se dá por livre escolha dos trabalhadores. Para Braverman (1980, p. 55) “O trabalhador faz o contrato de trabalho porque as condições sociais não lhe dão alternativa para ganhar a vida”.

Neste contexto, sob a hegemonia do capital, o caráter social da força de trabalho é abandonado e o trabalhador coisificado (RODRIGUES, 2007). No processo de transformação da reprodução do capital, o sentido do trabalho e as formas de sobrevivência se modificam para se adequarem a cada nova ordem de exploração (GUIMARÃES, 2008).

Para intensificar o processo de exploração, o desenvolvimento das tecnologias foi significativo. Os proprietários dos meios de produção aumentaram sua produtividade a partir da ampliação da expropriação da mão de obra do trabalhador (ROSSI, 1980). Mesmo assim, o avanço científico tecnológico, controlado pelos donos do capital, é apresentado como melhorias coletivas de vida. Mais um fetiche que impulsiona a adequação dos indivíduos em direção às mutações no mundo do trabalho. Dessa forma,

Para adequar-se a necessidades o trabalhador precisa adquirir constantemente conhecimentos específicos do mundo industrial. É o domínio de saberes produtivos que torna a força de trabalho vendável – ainda que não se tenha garantias concretas de que haverá comprador. Com isso, é indispensável ao trabalhador buscar processos formativos que o habilitem para dispor-se à produção. Ao capitalista também interessa que os produtores estejam aptos em acompanhar as metamorfoses produtivas. Isso tanto interfere na correlação de forças entre capital e trabalho, o que influi no grau de expropriação, quando possibilita a própria manutenção/evolução da atual ordem social. Com isso, a produção e a reprodução do capitalismo impõem a necessidade de ampliação dos

conhecimentos, conforme os avanços científico-tecnológicos, oferecido aos trabalhadores, gerando mudanças significativas (GUIMARÃES, 2008, p. 25).

As transformações estruturais e conjunturais do mundo do trabalho trouxeram novas acepções sobre a categoria trabalho. Ao final dos anos 1970, por exemplo, alguns autores apontavam que tal categoria perdera sua centralidade (OFFE, 1995; GORZ, 1982) diante das mudanças na estrutura produtiva advindas das I e II Revoluções Industriais (iniciadas ao final dos séculos XVIII e XIX, respectivamente) (POCHANN, 2000). Ambas as Revoluções foram frutos das crises do sistema capitalista com intuito de reconstruir mecanismos para perpetuar sua reprodução.

As metamorfoses no mundo do trabalho levaram à superação do trabalho industrial e, com isto, o trabalho se desloca para setores de serviços e os trabalhadores não se identificam como tal. São assalariados gestores do capital e não correspondem ao modelo tradicional inspirado por teorias marxistas (OFFE, 1995).

Cardoso (2011) lembra que essa concepção, apontada por Offe (1995), deriva das transformações na economia e na sociedade, devido às novas formas de trabalho que foram impregnadas pelo mais recente modelo produtivo, por meio das novas tecnologias. Essa nova lógica estaria assentada na subjetividade de toda força de trabalho em prol da valorização do capital. Para Gorz (1982), o trabalho perderia sua centralidade diante do esgotamento do trabalho industrial assalariado.

Contudo, as metamorfoses no mundo do trabalho estão direcionadas não para uma perda da centralidade do trabalho, mas para uma reflexão sobre a crise da sociedade do trabalho que vivenciamos. De acordo com Antunes (2011, p. 81), esta crise somente poderá ser entendida a partir da análise da “redução do trabalho vivo” em comparação com a “ampliação do trabalho morto”. O trabalho vivo é aquele que dá sentido para o homem exercer sua atividade laboral para satisfazer suas necessidades. Em contraposição, o trabalho morto se caracteriza por garantir a reprodução do capitalismo com base nas inovações tecnológicas. Quanto menor a quantidade de trabalho vivo e maior a quantidade de trabalho morto, melhor para o capital, pois este é desprovido de qualquer sentido de humanidade (ANTUNES, 1999).

Ribas (1999, p. 80) afirma que esta condição é justamente derivada das novas transformações do sistema capitalista. Diante da flexibilidade do capital e de uma sociedade organizada para sua valorização, o que se observa é a negação “de todo o

espírito, de todo o engenho humano que não esteja a serviço da produção”. A definição de Ribas (1999) traz elementos centrais para o desenvolvimento do trabalho morto.

Para (GORZ, 1982; OFFE, 1995), todo esse contexto de negação do trabalho assalariado justificaria a perda da centralidade do trabalho. Porém, nesta pesquisa, seguem-se pressupostos de diferentes autores, como Frigotto (1998), Antunes (2000) e Paludo, Machado e Gritti (2012), que afirmam a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. O trabalho é a necessidade eterna do homem, e este é o único ser que se cria por meio do trabalho.

A centralidade do trabalho não está na simples modificação do tipo de mão de obra em prol do avanço da produção capitalista, mas na compreensão de que é a partir do trabalho concreto que se obtém a produção dos bens úteis e necessários socialmente para satisfazer o homem. Para o trabalho não há uma finitude pré-estabelecida. Em contrapartida, é na dimensão abstrata dele, que perde sua centralidade, diante de tamanhas transformações em benefício do capital e, reduz as forças produtivas, física e intelectual do trabalhador, ao sistema produtor de mercadorias (MARX, 1996; ANTUNES, 2011).

Quando se fala na dimensão trabalho, nesta pesquisa, pensa-se em atividades que criam valores de uso e que travam relações entre o homem e a natureza. Por isso, se refere ao trabalho concreto (trabalho útil – trabalho vivo) – que é divergente do trabalho abstrato (trabalho morto), uma atividade estranhada e fetichizada, que cria valor de troca, pois está contido nas mercadorias. Com o desenvolvimento do capitalismo, a dimensão do trabalho concreto tem seu espaço reduzido diante do trabalho abstrato, principalmente devido à valorização deste para a criação de mais valia e a auto-reprodução do capital (ANTUNES, 2011; NAVARRO, PADILHA, 2007; CHAGAS, 2009). Dessa forma, reafirma-se a citação de Marx (1962, p. 61) sobre a compreensão que faz entre trabalho concreto e abstrato, relatando que:

Todo trabalho é, de um lado, dispêndio de força humana de trabalho, no sentido fisiológico, e, nessa qualidade de trabalho humano igual ou abstrato, cria o valor das mercadorias. Todo trabalho, por outro lado, é dispêndio de força humana de trabalho, sob forma especial, para um determinado fim, e, nessa qualidade de trabalho útil e concreto, produz valores-de-uso.

Diante das novas exigências para o processo de acumulação do capital – o trabalho vai perdendo seu valor de uso em benefício da reprodução do sistema capitalista. Mas é possível a superação do trabalho abstrato, por meio do “reconhecimento do papel central do trabalho assalariado, da classe que-vive-do-trabalho como sujeito capaz, objetiva

e subjetivamente, de caminhar para além do capital” (ANTUNES, 2011, p. 83). É preciso não aceitar “acriticamente a irracionalidade de uma sociabilidade na qual as relações sociais se reduzem à relação entre mercadorias” (LESSA, 2007, p. 72).

A necessidade de promover mudança na estrutura social, na qual as relações se baseiam na subordinação ao capital, faz parte de movimentos do proletariado, desde o século XVIII, em que se buscava a superação da exploração do capitalismo por intermédio da luta de classes (MARX, 1996; GUEDES, 1996). Homens, mulheres e crianças viviam, neste período, subordinados a uma lógica de dominação pela classe patronal em que as relações de produção se sustentavam em horas ininterruptas de trabalho e, para além do bem-estar físico dos indivíduos, alcançando 18h de trabalho, por exemplo. Os indivíduos que não se adequassem ao sistema produtivo ou questionassem o processo de exploração da época, aumentariam o quantitativo do exército de desempregos, sem direitos sociais pré-estabelecidos.

Nesse contexto, visando à superação das condições precárias de existência humana, Marx e Engels, (1998) propuseram a compreensão de que a classe detentora dos meios de produção constrói mecanismos de dominação em relação ao proletariado, principalmente quando se menciona a exploração a que o sujeito estava submetido em suas relações trabalhistas. Era necessário compreender que apenas reproduzir os interesses da classe patronal não se traduzia em benefícios para os trabalhadores. Dessa forma, Marx e Engels (1998) enfatizaram que era preciso entender as contradições da vida material para resolver os problemas sociais, como à exploração do proletariado, e, assim, construir processo de consciência de sua realidade.

Exemplos dessa conjuntura foram as manifestações proletárias durante a Revolução industrial, do século XIX, reivindicando melhorias nas condições de vida para os trabalhadores. O sentido do trabalho, nessa época, envolvia a busca por uma vida digna, diante da precariedade do ambiente de trabalho, o qual causava severos danos à saúde do trabalhador da época (ZANELLA, 2013). Nesse período difundiram-se as discussões Marxianas<sup>6</sup> sobre trabalho e o processo de exploração ao qual o proletariado estava sujeito.

Foi criado intenso movimento contrário à precariedade do ambiente laboral, mas para isso, era imperiosa a participação da grande massa de trabalhadores para construir juntos processos de mudanças em prol da coletividade. É nesse momento histórico que a perspectiva de consciência de classe ganha significativa dimensão. O Marxismo clássico

---

<sup>6</sup> São as ideias pontuadas nos textos originais escritos por Karl Marx. Diferente das discussões marxistas que se referem às compreensões de outros autores leitores de Karl Marx.

relacionava a consciência com a prática social humana. Nesse contexto é importante que tanto a realidade quanto o pensamento humano estejam interligados em prol da transformação revolucionária necessária diante da ordem social capitalista.

Para Lukács (1974), é a partir da consciência de classe, autoconhecimento da realidade exploratória, que a sociedade capitalista criou para o trabalhador, que se constroem possibilidades de maior alcance para a liberdade social. Mas, para isso, é necessário reconhecer o papel da classe que vive do trabalho como construtora de elementos modificadores de sua condição social. (ANTUNES, 2011). É preciso frisar que transformação social não ocorre a partir de um plano individual, “somente a classe, por sua ação, pode penetrar a realidade social e transformá-la em totalidade” (LUKÁCS, 2003, p. 125). Apenas com a união dos trabalhadores será possível a superação das condições de vida degradantes impostas pelo sistema capitalista (LUKÁCS, 2003; MARX, 1996).

É dessa união que emergem as ações concretas de reivindicação sobre a condição social da classe em questão, principalmente quando os sujeitos estão submetidos a determinantes históricos similares. É dessa interação social que se manifesta a consciência de classe. Da necessidade de pensar em mecanismos de modificação da realidade e de agir em benefício da coletividade. Pensar em uma ação ou não ação envolve o grau de consciência que o indivíduo tem sobre as relações sociais que o envolve. “Por exemplo, uma greve, uma assembleia, exigem grupos organizados em torno de uma consciência comum de sua condição social” (LANE, 2004, p. 42).

Para Lane (2004, p. 40), “O indivíduo sujeito da história é constituído de suas relações sociais e é, ao mesmo tempo, passivo e ativo (determinado e determinante). Ser mais ou menos atuante como sujeito da história depende do grau de autonomia e de iniciativa que ele alcança”. A ação e consciência humana deverá acompanhar o constante processo de mudança do homem, na medida em que se insere e se define no conjunto de suas relações sociais. Em cada momento histórico, para garantir a sobrevivência humana, é relevante compreender as mutações pelas quais ocorrem as relações sociais, pois o próprio sistema em que o homem está submetido se reinventa.

E é exatamente em tais relações que homem e sociedade transformam-se no processo de produção capitalista. Para Codo (2004, p. 140), “Esse modo de produção permeia literalmente toda a atividade do homem”. Não se quer afirmar que o homem se encontra completamente subordinado ao sistema capitalista, mas que o comportamento do homem está determinado pelo processo de produção em que vive, sem se reduzir a ele.

Codo (2004, p. 142) afirma que “se o sistema gera alienação, não precisamos ter necessariamente operários alienados, porque juntamente com a alienação o sistema gera revolta, a exploração de classe determina o desenvolvimento de uma nova consciência de classe”. Por isso deve ser questionada toda concepção de homem que aponta para um destino inexorável, e entender a construção humana inserida na ordem social vigente. (CIAMPA, 2004; CODO, 2004).

O homem se reconstrói diante das mudanças, mas o próprio sistema capitalista se reinventa, gerando outras alienações, potencializando a exploração do homem. Atualmente, não a partir de mecanismos rígidos de manipulação, mas de uma forma flexível, mutável, que gera mais formas acumulativas para o capital. O melhor exemplo disso é a ideologia da empregabilidade que reproduz no trabalhador a falácia da garantia de emprego, em um mundo tão precarizado e instável, que não se sabe quando o próximo sujeito melhor qualificado ocupará a vaga do trabalhador anterior (HARVEY, 2007; ANTUNES, 1999).

Em cada nova estratégia para aumentar a exploração do trabalhador, é necessário fomentar elementos questionadores da ordem social que façam o homem refletir sobre a realidade posta. Para Codo (2004), na contemporaneidade, o trabalhador produz cada vez mais mercadorias que não consome e consome mercadorias que não produz. O aumento de trabalho significa mais produção e mais valor de uso, só que não para o trabalhador, e sim, para o capital. Marx (1989, p. 148) afirma que:

O trabalhador se torna tão mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz só mercadorias; produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na proporção em que produz mercadorias em geral.

Nesse contexto, a centralidade do trabalho se desvia das necessidades humanas primárias para atender as necessidades do sistema capitalista. Isto reflete as contradições presentes no capitalismo. Mesmo que o trabalho continue como fonte de humanização enquanto protoforma do agir humano, a categoria trabalho perde sua dimensão original em detrimento da satisfação do capital. Assim, o trabalhador se reduz a condição de mercadoria (MARX, 1996; LUKÁCS *apud* LESSA, 2007; NAVARRO, PADILHA, 2007).

E isto fomenta quaisquer ideologias que incrementam a acumulação do capital, incentivando processos de qualificação profissional a partir da noção de empregabilidade, massacrando alternativas de humanização do trabalho para satisfazer a reprodução do sistema vigente com a menor intervenção da classe dos trabalhadores. (ANTUNES, POCHMANN, 2007; ANTUNES, 1999). A redução do trabalhador à essa lógica neoliberal ressignifica o processo de coisificação do homem mencionado por Marx (1962), não pelas mesmas condições derivadas da Revolução Industrial, mas ainda devido à carga excedente de trabalho e principalmente a precarização do ambiente laboral (ANTUNES, 2011).

Mészáros (1995) tem razão quando afirma que o capital é desprovido de orientação humana, quando cria uma lógica destrutiva para o trabalhador por meio de um sistema de controle social, no qual, os valores de uso são subordinados aos valores de troca. Por isso, a consciência de classe é tão importante, para que todos os trabalhadores possam refutar o intenso processo de exploração a que estão submetidos, mesmo que diante de incertezas sobre os efeitos de tais questionamentos. O processo de mudança só pode iniciar sua concretização por intermédio da compreensão da realidade sócio-histórica.

### 3 EMPREGABILIDADE SOB O DISCURSO DO CAPITAL

O modelo flexível de organização do trabalho derivado do novo paradigma produtivista – modo de acumulação flexível criou um perfil de força de trabalho que deveria se adequar à nova dinâmica do capital, principalmente a partir dos anos 1970, com suas mudanças econômicas e sociais (HIRATA, 1996; HELAL, 2005). Esse processo criou a necessidade de um trabalhador cada vez mais polivalente e multifuncional que pudesse desenvolver atividades impulsionadoras da estrutura do processo produtivo vigente (BATISTA, 2003; FRIGOTTO, CIAVATTA, 2006).

Tal contexto desencadeou novas estratégias que perpetuassem a perspectiva neoliberal de retomada da mão de obra aos postos de trabalho, mesmo em um meio crescente de desemprego. Mas, para isso, eram necessárias novas competências e qualificações constantes. A forma mais prática encontrada pelo próprio sistema capitalista foi disseminar a noção de que obter emprego é mérito do próprio trabalhador (FRERES, 2008; FURTADO, LIMA, BEZERRA, 2014).

Essa noção, difundida como empregabilidade, apareceu em todos os espaços acadêmicos e empresariais, com maior força, a partir dos anos 1990. A promessa de empregabilidade é apresentada como a possibilidade de inserção, permanência ou reinserção em quaisquer ambientes de trabalho, principalmente diante de um mundo em constante transformação (FURTADO; LIMA; BEZERRA, 2014). A ideia de empregabilidade intensifica a ação individual, para o sujeito alcançar sucesso, o qual somente seria possível por meio do aperfeiçoamento das qualidades de seus atributos, somando aos conhecimentos adquiridos a efetividade de suas capacidades pessoais (MACHADO, 1998).

Essa perspectiva reproduz um conceito de empregabilidade que envolve conhecimentos e competências no intuito de aumentar a capacidade dos trabalhadores para conseguir e conservar o emprego e que melhoram sua adaptação ao mercado de trabalho. Quando os sujeitos estão desempregados, se tiverem nível alto de empregabilidade é mais fácil encontrar emprego, mesmo em diferentes períodos na vida do indivíduo (FURTADO; LIMA; BEZERRA, 2014).

A premissa é endossada por Hirata (1996) afirmando que, para garantir a empregabilidade em um mercado de trabalho tão flexível é preciso desenvolver habilidades cognitivas e mutáveis. Tais características se traduziriam em competências, compreendidas

como capacidade a partir de um esforço pessoal de se perpetuar no emprego ou de ser realocado sem maiores dificuldades.

A noção de empregabilidade surgiu com o modelo de paradigma produtivista, nomeado como Terceira Revolução Industrial, que acarretou acelerado aumento da produtividade do trabalho, tanto na indústria, quanto no setor de serviços (GARCIA, 2004). A produtividade, que se obtinha com grande disponibilidade de mão de obra já treinada e condicionada ao trabalho industrial a custos menores, no período Fordista-Taylorista foi sendo alterada pelo intenso processo de qualificação dessa força de trabalho. Tais transformações aceleraram o desenvolvimento econômico de várias empresas que criavam condições para a continuidade da exploração do capital, com aparato tecnocientífico dinâmico e que, ao mesmo tempo, alijava uma gama significativa de trabalhadores do mercado de trabalho, principalmente devido o desemprego estrutural.

Esse alijamento é produto do processo de reestruturação econômica iniciado a partir da década de 1970, com o esgotamento do modelo Fordista-Taylorista de produção. Dessa forma, a preocupação com a empregabilidade é, na verdade, resultado das novas exigências feitas aos trabalhadores, por parte do próprio sistema capitalista, visando maior qualificação profissional (HELAL, 2005; BATISTA, 2003). Esse modelo de obtenção de emprego está impregnado da ampliação do ideário de capital humano necessário para alcançar sucesso profissional.

Schultz (1962) iniciou a Teoria do Capital Humano em 1950, nos Estados Unidos. Para o autor, a produtividade humana aumentaria, substancialmente, a partir do processo de qualificação, e lógico, teria consequências para melhorar os lucros do capital, conduzindo ao crescimento econômico. Mas, obter o capital humano necessário para se inserir no mercado de trabalho, somente ocorreria com investimentos em educação, conseguido em escolas e universidades (SCHULTZ, 1962).

A Teoria do Capital Humano reforça que uma maior escolarização contribuiria para a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos, principalmente por causa do aumento da renda devido ao desenvolvimento da qualificação do sujeito no mercado de trabalho. Isto aumentaria o valor econômico do indivíduo no mercado de trabalho e conseqüentemente sua empregabilidade, por formar sujeitos dinâmicos e adaptáveis à lógica competitiva atual (AGUIAR, 2012; OLIVEIRA, 2005). Mas para isso a valorização do processo de ensino a partir da Teoria do Capital Humano faz da escola um

caminho para a mudança das condições individuais de vida, ao mesmo tempo em que beneficia a todos [...]. Portanto, se a possibilidade de ascensão social está baseada no mérito individual, a educação passa a ser um instrumento para a mudança dos padrões de mobilidade social. E se, na sociedade o que vai definir a posição social de cada indivíduo são as capacidades inatas desenvolvidas pela via educacional, os sucessos e os fracassos são transferidos aos próprios indivíduos (AGUIAR, 2012, p. 6).

Esse modelo de atribuir ao indivíduo seu processo de empregabilidade é uma nova forma de constituir a Teoria do Capital Humano como estatuto teórico da política educacional implantada, desde a década de 1990 à atualidade. Nessa ótica, o planejamento educacional está voltado às políticas públicas redirecionadas “para atender demandas de uma economia mundializada, sob a égide do projeto societário neoliberal” (AGUIAR, 2012, p. 03). Para Oliveira (2005), a Teoria do Capital Humano não considera as relações estabelecidas entre os fatores econômicos, históricos e sociais, mas diz que o homem possui uma racionalidade tal que seria capaz de alcançar seu sucesso econômico.

Frigotto (1998) afirma que a Teoria do Capital Humano julga-se acima de interesses das classes sociais e difunde uma visão de homem e sociedade que se caracteriza por uma apologia ao capitalismo. Ao ignorar as condições estruturais, essa teoria assume uma postura idealista que nega a realidade material passa a ser a expressão de um forte instrumento de apoio ao neoliberalismo. O modelo proposto reforça que “cabe ao indivíduo descobrir o que é capaz de fazer, esticar essa capacidade ao máximo, escolher os fins a que essa capacidade poderia melhor servir” (BAUMAN, 2001, p. 74).

Nesse contexto, ocorre uma inversão dos sentidos atribuídos à educação, ao invés da educação ser determinada pelas relações existentes, torna-se elemento determinante da estrutura social. Esta interpretação faz uma separação entre a teoria e a realidade social, como se os problemas da educação fossem autônomos e isolados do contexto sócio-histórico. Essa perspectiva difunde uma ideia regulatória, distribuindo os indivíduos os papéis sociais requeridos pela sociedade capitalista. E, ao fazê-lo, configura-se como mais um mecanismo que o discurso neoliberal utiliza, sob a alegação da necessidade de expansão das habilidades e aptidões individuais para obter um lugar na sociedade (SAVIANI, 1985; AGUIAR, 2012).

A questão é que não se questiona os desdobramentos desses determinantes no sistema capitalista que maximiza cada vez mais o processo de exploração dos trabalhadores. É neste cenário que surge a perspectiva de empregabilidade que centra no indivíduo a responsabilidade de obter e se manter no emprego (GARCIA, 2004;

TEIXEIRA, 2003; HIRATA, 1996), desde que se adéque ao sistema produtivo vigente e que possua habilidades necessárias.

Essa lógica é mencionada por Gramsci (1976, p. 328) afirmando que, na modernidade, as necessidades do capital vão conformando “um novo tipo de trabalhador e de homem”. Assim, no atual modelo de acumulação do capital há uma intensificação de exploração do trabalhador, sob o discurso de que quanto mais o sujeito se adequar aos padrões do capital, maior será sua adaptabilidade ao mercado de trabalho flexível (FREITAS, 2001; BATISTA, 2003).

A flexibilização criou uma condição perversa para o mundo do trabalho, a precarização das relações trabalhistas e, nesse contexto é relevante considerar um paradigma alternativo que discuta as implicações do discurso neoliberal para as exclusões e inserções no mercado de trabalho. Vários postos de trabalho estão surgindo em função das transformações das tecnologias e da divisão internacional do trabalho, que não oferecem ao sujeito as contrapartidas que as leis e contratos coletivos vinham garantindo (GARCIA, 2004). Os benefícios para o coletivo mostraram-se ínfimos e as novas tendências das atividades produtivas levaram a um constante aumento dos requisitos de qualificação para o trabalhador, sob o discurso da empregabilidade. Para Garcia (2004, p. 94).

O princípio que está por trás do conceito é de que o desemprego tem como causa a baixa “empregabilidade” da mão-de-obra, ou seja, sua inadequação em face das exigências do mercado. O conceito tem, entretanto, um conjunto de problemas que não podem ser desconsiderados quando se pensa numa análise mais acurada sobre o mercado de trabalho, ou seja, parte-se do princípio de que os trabalhadores que estão desempregados encontram-se nessa situação não porque haja falta de emprego, mas porque não se adequariam às novas exigências de qualificação das empresas.

Mas há um sentido falacioso sobre o significado da qualificação do trabalho, se configurando em uma manifestação ideológica disseminada pelo discurso do capital. Segundo Antunes (1999, p. 52), “a qualificação e a competência exigidas pelo capital muitas vezes objetivam de fato a confiabilidade que as empresas pretendem obter dos trabalhadores, que devem entregar sua subjetividade à disposição do capital”.

O conceito de empregabilidade foi difundido por diferentes organismos internacionais, como a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico (OCDE), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização das Nações Unidas (ONU) e a União Europeia e aparece disseminado a partir da consolidação do

neoliberalismo, ganhando força justamente no período de aumento da taxa de desemprego. Esse fato é um contrassenso, pois responsabilizar o indivíduo por um problema global gerado pela própria sociedade do capital (FRERES, 2008), é, no mínimo, uma incongruência, dadas as dificuldades de solucionar individualmente problemas históricos.

Com mais essa reinvenção de mecanismo explorador sob o controle do capital, a classe que vive do trabalho que se adequa ao modelo de competências formará um nicho de trabalhadores polivalentes e multifuncionais. Mas “Apenas uma minoria da classe-que-vive-do-seu-trabalho está inserida no mundo das competências, pois grande parte convive com relações de trabalho precárias, terceirizadas, parciais, ou seja, em condições de maior brutalização” (BATISTA, 2003, p. 02). Quanto aos demais, podem formar um exército de reserva de desempregados ou continuar na luta por emprego com seus recursos próprios.

Empregabilidade é uma categoria que universalmente vem servindo como base para analisar o mercado de trabalho, principalmente no que tange às políticas de emprego e ações educativas. A expansão do conceito de empregabilidade é fruto da mudança de paradigma que os governos implantaram e que é disseminada pela grande mídia (ALVES, 2007; MARTINS, 2011). Um conceito, entretanto, não perpassa a sociedade de forma equânime, dependendo do grupo laboral e da história de vida de cada indivíduo, podem emergir e se concretizar diferentes representações em relação às ideias que são elaboradas, podendo materializar diversas significações. Com a empregabilidade não é diferente, há um amplo espectro de posicionamentos com relação ao conceito, que vai dos que defendem calorosamente aos que criticam veementemente.

Há correntes, por exemplo, que afirmam que a empregabilidade é algo que o profissional poderia alcançar com desempenho e aperfeiçoamento pessoal em relação ao mercado de trabalho. Segundo Minarelli (2001), qualquer indivíduo sustentaria sua empregabilidade se construísse pilares básicos de competência profissional como: adequação vocacional, efetividade profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas de relacionamentos. Rosenfield (2011, p. 247), reforça que “a valorização recai sobre a capacidade constante de adaptação, de flexibilidade e de gestão de suas empregabilidades via o engajamento em projetos sempre transitórios”. Para a autora, que investigou Sistemas de Informação em grandes empresas, o sucesso profissional dar-se-ia individualmente, desde que o sujeito estivesse engajado em projetos que tornassem o trabalhador seu próprio empreendedor, ao ter construído suas competências.

O fato da área de tecnologia de informação ser a carreira que mais cresceu em níveis de emprego no Brasil, no período entre 2009-2012 (NASCIMENTO; MACIENTE; ASSIS, 2013), é reflexo da própria conjuntura do sistema capitalista em que se vive, devido o fluxo intenso de informações auxiliado pelo modelo flexível do capital. A explicação para o desenvolvimento do mercado de trabalho desses profissionais não se reduz ao acúmulo de capital humano, mas traduz a própria condição histórica do sistema comprador de força de trabalho e, conseqüentemente, do mercado de trabalho que impulsionou as carreiras que envolvem sistemas de informação e tecnologias.

Tanto Minarelli (2001) quanto Rosenfield (2011) não consideram o reflexo do atual sistema de produção pelo qual todos os trabalhadores estão submetidos, e não discutem as implicações socioeconômicas de regiões periféricas que podem interferir na empregabilidade. Apenas reforçam a lógica da qualificação individual para superar o desemprego em contextos específicos. Este tipo de análise não é a utilizada neste trabalho, por não responder demandas coletivas em relação aos problemas sociais aos quais os trabalhadores estão sujeitos.

Perspectivas individuais para alcançar empregabilidade envolvem o processo de gestão de si mesmo que é difundido, como se apenas o fato de os sujeitos possuírem competências e habilidades fosse suficiente para fomentar empregabilidade a profissionais em contextos sócio-históricos tão diversos, com diferentes limitações. Na sociedade contemporânea estar ou não no mercado de trabalho, em sua maioria, está vinculado ao grau de instrução da população que é construído sob uma base educacional voltada, sobretudo, aos interesses do capital (GONÇALVES, TEIXEIRA, 2013; MARTINS, 2011).

Essa realidade é reflexo do próprio processo de exploração do sistema capitalista e uma tendência de um pensamento liberal para os estados brasileiros seguindo as perspectivas internacionais (OLIVEIRA, 2005). Nesse contexto, não se cria estratégias governamentais que aumentem o potencial econômico da região e não constroem as condições básicas de atração para o capital produtivo, reduzindo os postos de trabalho. Mesmo assim, é destinada a lógica de responsabilização individual ao sujeito para obter e permanecer no mercado de trabalho. Por isso, faz-se necessário que se discuta diferentes variáveis que interferem na obtenção e permanência do sujeito no emprego, como a dinâmica interna do sistema capitalista (OLIVEIRA, 1999) e as políticas neoliberais dos estados (TEIXEIRA, 2003).

Este discurso caracteriza um Estado que reduz seu investimento na força de trabalho e empurra ao trabalhador o encargo de sua educação sob a alegação de empregabilidade. A concepção presente na Teoria do Capital humano veicula a noção de competência que é uma forma funcionalista com que o capital arquiteta a participação manipulatória do trabalho, capturando a subjetividade humana, levando ao extremo a alienação e o estranhamento do indivíduo e o fetichismo social (BATISTA, 2003; ANTUNES, 1999).

Isto leva à reprodução de uma ideologia que reforça a manutenção do trabalho abstrato. Para o trabalhador tornar-se útil para o mercado de trabalho é necessário que acumule o máximo de conhecimentos prático-instrumentais para aumentar sua produtividade mercantil. Dessa forma, é de acordo com as necessidades de mercado que se define o objetivo formativo de qualquer indivíduo. Assim, os conhecimentos considerados válidos aos trabalhadores são definidos pelo modelo produtivo vigente em cada momento histórico e, via de regra, reproduzidos pelas instituições de ensino (GUIMARÃES, 2008; ANTUNES, 2011; BATISTA, 2003; NAVARRO, PADILHA, 2007).

Contrariamente a essa perspectiva, defende-se que maior qualificação não significa vencer o desemprego, mas vencer os demais desempregados na luta por um emprego. A redução da oferta de trabalho e também das possibilidades de exercer a empregabilidade, devido às crises das condições de produção capitalista, contribuem para agravar as tendências de exclusão social dos menos qualificados em sistemas capitalistas. Assim, a empregabilidade aparece como uma forma velada de cobrir as estruturas sociais do próprio sistema capitalista, sobre as quais o desemprego se sustenta, configurando-se como ideológica (MARTINS *et al*, 2010; BATISTA, 2003; GARCIA, 2004).

Essas estruturas fazem parte do processo de exploração do trabalhador pelo sistema capitalista. Primeiro porque o processo de formação profissional está atrelado ao conceito do cidadão produtivo e, portanto, o trabalhador fica subordinado à lógica do capital (FRIGOTTO; CIAVATTA, 2006) de que quanto maior sua produtividade, maior será a oportunidade de se manter no mercado de trabalho. Segundo, as condições socioeconômicas não permitem acesso de todos ao processo de qualificação. A flexibilização do capital aumenta a exclusão social, e conseqüentemente, aumenta o desemprego (OLIVEIRA, 1999). Nesse sentido, diminuir as desigualdades sociais, por meio da elevação dos níveis de escolarização, pouco resulta se quer em possibilidades iguais para disputa no mercado de trabalho. Na realidade, o crescimento da produtividade,

queda significativa no emprego industrial, acirra a exclusão social (GONÇALVES; TEIXEIRA, 2013).

É redutor imaginar que o acesso ao emprego no Brasil ocorra de modo impessoal, valorizando apenas o esforço individual, nomeadamente investimentos em capital humano (FREITAS, 1997). Há uma questão limitante nessa concepção, pois a valorização da formação profissional e a oferta da escola de qualidade total levam os indivíduos que não lograram êxito a interpretarem seu insucesso como incompetência. É a lógica do capitalismo livrando-se de problemas que lhe são estruturais e transferindo, via ideologia, a culpa ao indivíduo (FRIGOTTO, 2000). Essa estrutura fica claramente presente em discursos como aqueles em que se afirma que trabalho há, mas que os adultos em idade ativa para o trabalho não possuem as competências ou habilidades para o desempenho laboral. Restaria, portanto ao indivíduo investir em sua formação para que possa pleitear o emprego nas atividades em que há vagas disponíveis.

Exemplo que corrobora com a questão levantada por Freitas, (1997) e Frigotto (2000) foi o ocorrido nos anos 1990, quando se iniciou a busca por competitividade, responsabilizando a baixa qualificação dos trabalhadores pelo desemprego. Com as mudanças no mundo do trabalho, essa associação não se sustentou, pois mesmo com a elevação da escolaridade e da qualificação dos trabalhadores, índices significativos de desempregos nacionais persistiram (POCHMANN, 2001). De acordo com a OIT um terço da força de trabalho estava desempregado ou subempregado, segundo pesquisa realizada em 2008. Além disso,

os relatórios do PNUD [Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento] sobre o desenvolvimento humano documentam a brecha crescente entre as rendas das minorias ricas e as maiorias pobres. A distribuição da riqueza é ainda mais desequilibrada. Vivemos em um mundo crescentemente fragmentado, a despeito de toda a fala sobre a globalização. E mais, as nossas economias se caracterizam por um alto grau de desperdício. De todas as formas de desperdício, a pior de todas é aquela que destrói vidas humanas por meio do déficit de oportunidades de trabalho decente (SACHS, 2008, p. 37).

Por isso, assume-se que a formação individual não é um mecanismo que responda às demandas coletivas de desemprego ou subemprego, principalmente diante da condição periférica e de baixo desenvolvimento de alguns países, como o Brasil. É necessário pensar nas políticas de emprego como estratégias de desenvolvimento econômico de qualquer país, visando à redução das disparidades regionais e sociais. Mas para isso, é preciso incluir a criação de projetos-chave nos setores econômicos, considerando o papel do

Estado nos investimentos em infraestrutura e financiamentos de projetos sociais (SANTOS, 2013).

Entregar o mercado de trabalho à lógica de capital flexível, retirando as atribuições do Estado como mantenedor das estruturas sociais, não aumenta a geração de empregos enquanto coletividade (POCHMANN, 2002), apenas assegura a uns poucos agraciados uma realidade social diferente da maioria dos desempregados e possuidores de subempregos ou de trabalhos terceirizados e informais. Isto porque para o homem sobreviver, é necessário que sua mão de obra seja útil à produção. No atual sistema capitalista, a luta pela sobrevivência é determinada pelo aumento exponencial da produtividade ao qual a força de trabalho está sujeita, o que não garante bem-estar para grande parte dos trabalhadores e nem a redução do desemprego (RODRIGUES, 2007).

Santos (2013) argumenta que a ideia de implantação de políticas sociais de largo alcance, para promover a geração de emprego, que eleve a qualidade de vida das pessoas, foram intensificados com o Welfare States<sup>7</sup>. Porém, após a crise capitalista que se instalou em 1970, as políticas de emprego e renda passaram a atender as necessidades de mercado, e não mais a resolver o problema do desemprego, como uma questão social a ser tratada pelo Estado.

Neste sentido entende-se a necessidade de repensar a autorregulação dos mercados como solução para o crescimento econômico, uma vez que ela pouco contribui para o acesso ao mercado de trabalho da grande massa de trabalhadores. Delgado (2010) menciona que após duas décadas de resultados mínimos provenientes da aplicação de políticas liberalizantes, é necessário, avaliar as necessidades dos indivíduos, do empresariado e dos recursos que são utilizados pelo Estado e pelos organismos internacionais, na tentativa de criar políticas públicas que reduzam o desemprego no mercado de trabalho.

Para incentivar a criação de empregos, o Estado deveria ser capaz de criar políticas públicas que garantissem ao trabalhador condições de inserção no mercado de trabalho. Em simultâneo, incentivar o empresariado, por meio de incentivos fiscais, para geração de empregos, mesmo que ações como estas, sejam paliativas, pois não garantem a solução do desemprego, uma vez que não definem a ruptura com o sistema capitalista que provoca tais

---

<sup>7</sup> Política social implantada pelo aparelho do Estado para proporcionar uma sensação de bem-estar social para toda população. Tal política deveria fomentar o desenvolvimento econômico dos territórios, visando proporcionar o pleno emprego (SOUZA, 1999).

entraves (FRERES, 2008). Elas representam alternativas em curto prazo a problemas que carecem de soluções emergenciais.

Pochmann (2001) afirma que na situação dos trabalhadores, frente ao atual mercado de trabalho, alguns conseguem manter seus postos de trabalho, enquanto outros permanecem de fora. Há uma difícil mobilidade na busca pelo trabalho, principalmente em empregos que promovam condição de sobrevivência com dignidade humana. Mas, na lógica atualmente em vigor, o capital e o Estado não somam na equação que liga o trabalhador ao emprego e a saída para o desemprego em diferentes países continua com o foco na escolarização, sob o discurso de quanto “melhor qualificado”, o trabalhador terá mais chances de enfrentar a competitividade.

Esse discurso é mais uma máscara que a ideologia neoliberal utiliza para disseminar o processo de formação para o mercado de trabalho. Por isso, o acesso ao mercado de trabalho deve ser estudado a partir de uma perspectiva múltipla, envolvendo variáveis simbólicas, culturais e sociais (CIVELLI *apud* HELAL, 2005). Não que se excluam, questões relacionadas ao capital humano, mas que se incluam na reflexão, as condições sociais, econômicas e históricas vividas pelo sujeito, pois elas são fundamentais para a compreensão dos determinantes que envolvem a permanência ou não da classe que vive do trabalho no mercado laboral.

#### 4 SECRETÁRIO EXECUTIVO NO AMAPÁ: REPRESENTAÇÕES E REALIDADE LABORAL

A construção de explicações sobre a realidade do mercado de trabalho de uma determinada classe laboral envolve contextualizar os principais elementos constituintes da história, questões socioculturais e, transformações do sistema capitalista que reconfiguram profissões e modificam o mundo do trabalho. Em relação aos Secretários Executivos, várias pesquisas e autores (SABINO, 2006; ALMEIDA, 2009, NATALENSE, 1995; BRANDÃO, 2010) situam a origem do Secretário na figura dos Escribas, quando as atividades consistiam somente no registro escrito de determinado fato. Estes eram homens de confiança dos reis e governantes, dominavam a escrita, classificavam arquivos, redigiam ordens e, eram encarregados da sua execução. Alguns registros teóricos sobre a gênese da função secretarial remete ao domínio da escrita, para registrar os feitos da dominação de diferentes governantes. Sabino e Rocha (2004, p. 03) afirmam que

A origem do Secretariado remonta à Dinastia Macedônica, na época em que Alexandre Magno (356 a.C – 323 a.C ), aluno de Aristóteles e Imperador da Macedônia, passou a reinar. [...] Nas batalhas para suas conquistas territoriais, Alexandre Magno cercava-se de secretários, que o serviam tanto na composição de seus exércitos, defendendo os interesses de seu imperador, quanto nos registros escritos dos grandes feitos do conquistador.

As funções dos escribas envolviam assistência direta aos superiores da época, registrando quaisquer momentos que fossem ordenados. No Egito antigo para ser escriba era necessário frequentar escolas como Mênfis e Tebas. Isto abria possibilidade de ingressar em cargos públicos (SABINO; ROCHA, 2004). Com o surgimento da Democracia, 500 a.C. na Grécia, a figura dos escribas se dividia entre aqueles que compunham uma classe privilegiada, e os que “permaneceram como escravos, a serviço de senhores capazes de aproveitar suas aptidões mentais, de onde saíram os secretários, copistas, leitores e colaboradores intelectuais das obras assinadas pelos amos” (OLIVEIRA, 1985, p. 60).

A concepção do escriba como conceituado, começa a desaparecer no Baixo Império Romano (período compreendido entre os séculos III e V), quando as ações públicas e administrativas começaram a ser controladas pela Igreja Católica. Esse controle foi decisivo na Idade Média, momento em que somente os monges desempenhavam o papel dos copistas. O domínio da escrita começou a ser restringido a pessoas que compunham o clero (OLIVEIRA, 1985).

Nos séculos XVI e XVII, vários nobres tiveram profissionais que exerciam tarefas bastante parecidas com as que hoje são exigidas pela profissão de secretariado, mas sem equipamentos que lhes facilitassem a rotina. A maioria desses sujeitos, ainda homens, dominavam vários idiomas, como o latim. Esses atributos garantiram, já no final do século XVIII, a nomenclatura para esses profissionais de secretários do bem-estar (ALMEIDA, 2009). Estes indivíduos ajudavam os empregados com problemas pessoais, como instrução e habitação. Também procuravam melhorar as condições de trabalho para os empregados. (SABINO, 2006).

As mudanças significativas na profissão ocorreram no século XX. Durante a I Guerra Mundial, cresceu exponencialmente a figura da mulher exercendo a profissão, tendo em vista a reduzida quantidade de homens no mercado de trabalho devido à retirada para os postos de batalha (SANTOS, CAIMI, 2009; SABINO, ROCHA, 2004). Um fator significativo para a permanência da mulher como Secretária foram os baixos salários pagos a elas, pelos empregadores da época, principalmente quando se comparava aos do homem. É o desdobramento da “exploração particularmente severa das mulheres pelo capital” (MÉSZÁROS, 2008, p.10), neste momento histórico. Exemplo disso foi o ocorrido com Mézáros (2008, p. 10), que aos 16 anos era operário recém-contratado, mas recebia remuneração maior que sua mãe “operária qualificada da Standard Radio Company (uma corporação transnacional estadunidense)”.

A atuação profissional de mulheres na profissão de Secretário, até então, estava atrelada por extensão, as suas funções como organizadora do lar. Além de salários menores do que os dos homens, o imaginário que caracterizava a mulher como “dócil” e possuidora de “maiores aptidões<sup>8</sup>” do que o gênero oposto para cuidados com o escritório foram fatores significativos para o aumento da contratação de mulheres no pós-guerra, principalmente nas fábricas. Essas características justificaram a cultura, por muitas décadas do século XX, a exigência do perfil maternal e passivo para o profissional de secretariado. Em certas organizações, ainda se observa a associação de um perfil passivo como se fosse atribuição exclusiva da mulher e, portanto, a garantia de emprego (SABINO, 2006; SABINO, ROCHA, 2004).

As transformações para a profissão de secretariado se diversificaram quando houve o surgimento das primeiras teorias administrativas, que desenvolveram as bases da estrutura empresarial moderna. Neste contexto, os estudos de Alfred Marshall (1982 *apud*

---

<sup>8</sup> As aspas nas expressões ‘dócil’ e ‘maiores aptidões’ indicam a necessidade de reflexão sobre a questão dos estereótipos que a profissão de secretariado enfrenta.

SABINO; MARCHELLI, 2009, p.10), contribuíram para esta nova concepção que “considera mais cuidadosamente as diversas funções que os homens de negócio desempenham e a maneira pela qual essas funções são distribuídas entre os dirigentes de uma grande empresa”. Assim, no cotidiano de atividades das empresas, foi possível transmitir uma ampliação das atribuições de tarefas rotineiras dos secretários, caracterizando o profissional como membro de apoio e ação do Executivo.

Antes do advento das ferramentas tecnológicas, o profissional de Secretariado dedicava grande parte de seu tempo a tarefas rotineiras como: “atendimento telefônico, anotação de recados, organização de arquivos, atualização e controle de agendas, isto é, realizava atividades repetitivas que refletiam em seu perfil de meramente executor de ordens” (BRUNO, 2006, p. 17). Em decorrência do crescimento da informatização, iniciou-se o discurso da extinção da profissão de Secretário. Entretanto, com o auxílio de novas ferramentas, foi possível a automatização do trabalho secretarial, e o profissional se reinventou passando a executar atividades de assessoramento e assumindo responsabilidades do departamento ou da organização a que tais profissionais estavam ligados.

As mudanças no mundo do trabalho, crises do sistema capitalista, mudanças nos sistemas produtivos globais, geraram diferentes níveis de competitividade em profissionais de diversas áreas. O uso da informatização cresceu rapidamente fomentando ameaças, crises e até mesmo extinção de algumas profissões, mas também trouxe oportunidades, surgimento de novas áreas de atuação e tecnologias cada vez mais avançadas. Foi possível observar a criação de novos empregos para atender as necessidades emergentes do mercado de trabalho (SEILBLITZ, 1999).

Transformações no atual sistema produtivo, aumentando a competitividade em diferentes níveis, fez surgir profissionais que possuíssem um nível de qualificação diferenciada em relação à dinâmica especializada e rígida do sistema fordista. As exigências de sujeitos que se adéquem ao modelo flexível do capital, com características multifuncionais foi preponderante para o aparecimento do Secretário Executivo, inicialmente somente como ocupação. A partir de meados da década de 1980, com a lei 7.377 de 1985, promulgada no Brasil, inseriu-se no rol das profissões, tendo sido o país pioneiro no reconhecimento do Secretário Executivo como profissão.

A regulamentação da profissão com base na referida lei estabeleceu que, para exercer a profissão de Secretário Executivo, é necessário que o profissional seja diplomado

no ensino superior. Além disso, precisa desenvolver o saber secretarial, além do conhecimento técnico e operacional. No quadro abaixo, podem ser observadas algumas atribuições estabelecidas em lei para o técnico em secretariado e o Secretário Executivo.

**Quadro 1- Atribuições do profissional de Secretariado.**

Técnico em secretariado	Secretário Executivo
Manutenção dos arquivos de secretaria.	Planejamento, organização e direção de serviços de secretaria.
Recepção, registro de compromissos, informações e atendimento telefônico.	Assessoramento direto a executivos.
Registro e distribuição da correspondência.	Orientação da avaliação e seleção da correspondência para fins de encaminhamento à chefia.
Redação de documentos de rotina, inclusive em idioma estrangeiro.	Redação de textos profissionais especializados, inclusive em idioma estrangeiro.
	Conferências, palestras de explicações, inclusive em idioma estrangeiro
	Versão e tradução em idioma estrangeiro, para atender às necessidades de comunicação da empresa.

Fonte: Brasil (1985), com adaptação da autora.

De acordo com as legislações que regulamentaram o exercício da profissão observam-se algumas funções adicionais no que tange às atividades desempenhadas, principalmente no que se refere ao assessoramento e gerenciamento dos serviços de secretaria quando se compara o técnico em secretariado com as do Secretário Executivo.

Sabino e Marchelli (2009) afirmam que o Secretário Executivo atua como assessor pessoal dos líderes de empresas ou em quaisquer outras formas de organização, utilizando-se da ciência administrativa com caráter interdisciplinar para o desempenho de suas atividades. Nesse sentido, pode-se afirmar que o secretário Executivo é um profissional multifacetado, devendo desenvolver conhecimentos que não sejam restritos a atividades técnicas, mas que construa saberes estratégicos para agir como co-gestor, empreendedor e consultor (TERRA; UCHIMURA; SCOPINHO, 2012) em diferentes ambientes laborais.

Algumas singularidades entre a formação do profissional técnico e do bacharel em secretariado situam-se na complexidade de suas atribuições. O primeiro executa ações

operacionais na redação e organização de documentos, sendo necessária formação de nível médio. O segundo apresenta saberes estratégicos para facilitar a tomada de decisão, desde reorganização de modelos na gestão documental até a cogestão dos locais onde atua com intuito de gerenciar a equipe de secretaria no cumprimento efetivo das demandas organizacionais (HOLLER, 2006; FERREIRA, 2011; OLIVEIRA, ALMEIDA, 2013). Estas últimas características foram sendo construídas durante o movimento histórico da profissão, devido aos desdobramentos da dinâmica de mercado.

A própria lei de regulamentação da profissão é expressão dessas mudanças, uma vez que, expõe o Secretário Executivo como um profissional de atribuições que podem ser aplicadas em diferentes funções, entre elas: planejamento, organização, direção e coleta de informações para a consecução de objetivos e metas da empresa, devendo possuir formação de ensino superior (BRASIL, 1985). Sendo a interface entre o administrador e o mundo organizacional, o profissional de Secretariado, deve efetuar a triagem dos processos administrativos, assim como, definir prioridades com o objetivo de facilitar e viabilizar as relações interpessoais (BRUNO, 2006). Nesse sentido,

o Bacharel em Secretariado Executivo deve apresentar sólida formação geral e humanística com capacidade de análise, interpretação e articulação de conceitos e realidades inerentes à administração pública e privada, ser apto para o domínio em outros ramos do saber, desenvolvendo postura reflexiva e crítica que fomente a capacidade de gerir e administrar processos e pessoas, com observância dos níveis graduais de tomada de decisão (BRASIL, 2005, p. 79).

Esta recente reconfiguração da área de secretariado executivo, que caracteriza o profissional como um assessor e amplia suas atribuições no processo de tomada de decisões gerenciais, pode ter aberto novos espaços e incentivado o aumento do quantitativo do emprego formal para a profissão. Uma análise mais abrangente dos últimos 10 anos (2003/2013), expressa na tabela 1, indica um crescimento de mais de 70.000 vagas por todo o Brasil (ampliação de 76%) e um aumento de mais de 200% de vagas se for apontada apenas a região norte do país. As demais regiões apresentam aumentos significativos quando analisado as percentagens, mas principalmente em referências aos dados absolutos.

**Tabela 1 – Evolução do número de vagas para secretários executivos empregados formalmente no Brasil (2003 – 2013)\*<sup>9</sup>**

Ano	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Brasil
2003	4256	16959	45900	14746	10165	92026
2004	5464 (28,38%)	17949 (5,84%)	46970 (2,33%)	15392 (4,38%)	11471 (12,85%)	97246 (5,67%)
2005	6533 (19,56%)	21184 (18,02%)	51540 (9,73%)	17449 (13,36%)	12803 (11,61%)	109473 (12,57%)
2006	6701 (2,57%)	21699 (2,43%)	53348 (3,51%)	17749 (1,72%)	13644 (6,57%)	113141 (3,35%)
2007	8769 (30,86%)	23050 (6,23%)	56588 (6,07%)	18613 (4,87%)	13952 (2,26%)	120972 (6,92%)
2008	8843 (0,84%)	23974 (4,01%)	56486 (-0,18%)	19616 (5,39%)	15343 (9,97%)	124262 (2,72%)
2009	10846 (22,65%)	25225 (5,22%)	60822 (7,68%)	21662 (10,43%)	17159 (11,84%)	135714 (9,22%)
2010	12237 (12,83%)	30801 (22,11%)	63633 (4,62%)	22926 (5,84%)	18283 (6,55%)	147880 (8,96%)
2011	11470 (-6,27%)	28954 (-6,00%)	67319 (5,79%)	24004 (4,70%)	19872 (8,69%)	151619 (2,53%)
2012	12269 (6,97%)	26893 (-7,12%)	68159 (1,25%)	24692 (2,87%)	20568 (3,50%)	152581 0,63%
2013	13931 (13,55%)	29465 (9,56%)	70367 (3,24%)	26501 (7,33%)	22044 (7,18%)	162308 6,37%
<b>Crescimento 2003/2013 (%)</b>	9675 227%	12506 73,8%	24467 53%	11755 80%	11879 117%	70282 76%

Fonte: RAIS/CAGED (2013), com adaptação da autora.

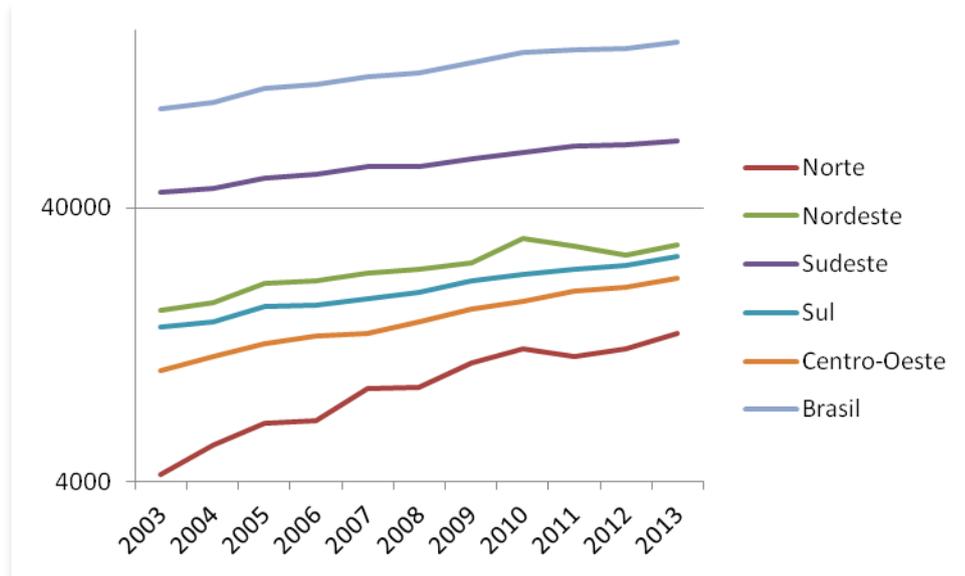
O aumento significativo tanto em percentagens quanto em números reais do crescimento das vagas para Secretários Executivos é visível em todas as regiões do Brasil, conforme gráfico 1. Isto reforça que a ocupação<sup>10</sup> de Secretário Executivo está em plena expansão, principalmente se comparada com outras ocupações, como arquitetos, médicos clínicos, engenheiros de produção, entre outros, quanto à oferta de postos de trabalho que foram gerados no Brasil no período de 2009-2012. A ampliação de 14.017 vagas fez com que o secretariado executivo, representasse o quarto lugar dentre as profissões que mais

<sup>9</sup> As percentagens representam as taxas de aumento ou decréscimo de vagas para Secretários Executivos em cada ano pesquisado.

<sup>10</sup> Neste tópico utiliza-se o termo ocupação e não profissão por representar a nomenclatura utilizada pela Classificação Brasileira de Ocupações, sendo que é a mesma definição utilizada pelo CAGED/MTE, quando elaboraram o levantamento das carreiras de ensino superior que mais geraram postos de trabalho no período de 2009-2012.

apresentaram crescimento ocupacional no Brasil no período investigado (NASCIMENTO; MACIENTE; ASSIS, 2013).

**Gráfico 1- Crescimento da ocupação de Secretário Executivo por região geográfica do Brasil (2003 - 2013).**



Fonte: RAIS/CAGED (2013), com adaptação da autora.

Duas questões podem ser apontadas como prováveis explicações para esse aumento significativo. A primeira refere-se à necessidade da contratação de profissionais que busquem se adequar ao sistema flexível de geração de lucros para as empresas. Nessa ótica, a ocupação de Secretário Executivo requer funções que envolvam multifuncionalidade no assessoramento de diversas atividades e setores organizacionais, ações que se encaixam diante da flexibilidade exigida pelo mercado para acumulação de capitais nas empresas. Tais características foram se inserindo no currículo para formação do Secretário Executivo em diferentes níveis, desde a graduação a pós-graduação.

A segunda questão sobre o crescimento ocupacional do Secretário Executivo envolve uma reflexão sobre a nomenclatura que a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) utiliza quando se trata das carreiras de ensino superior. A CBO é uma classificação ocupacional e não difere as carreiras quanto à formação educacional por meio do diploma. Dessa forma, não é possível afirmar que o avanço das ocupações de Secretário Executivo envolva somente profissionais formados na área, pois é possível que indivíduos com outras graduações estejam ocupando alguns postos de trabalho.

A CBO exemplifica a questão mencionando que o sujeito formado em engenharia que ocupa a função de analista financeiro, não se enquadrará como engenheiro e, sim, como analista financeiro, tendo em vista a nomenclatura de sua ocupação envolver a descrição das atividades que desempenha. (BRASIL/CBO, 2010).

Para compreender o avanço dos postos de trabalho de Secretário Executivo no Brasil é relevante trazer discussões sobre as especificidades das regiões que se destacaram nesse contexto. Somente na região Norte triplicou a quantidade de Secretários Executivos que estão no mercado de trabalho formal entre 2003 e 2013. Fato que pode ser explicado devido o próprio desenvolvimento econômico tardio do Norte do país, em comparação com a região Sul e Sudeste, por exemplo.

Na medida em que no Norte do Brasil, o perfil das empresas historicamente foi de extração mineral ou vegetal, principalmente nos meados do século XX (como no caso da extração mineral pela empresa ICOMI e o Projeto Jari Celulose), pouco se incentivou a implantação de empresas que desenvolvessem outros serviços em benefício da dinâmica produtiva da região. Mesmo que ainda seja considerada pequena a quantidade de empresas, quando comparando com as demais Unidades da Federação (CHELALA, 2008), pode ser observado significativo crescimento no número de empresas, contexto que pode ter incentivado a contratação de profissionais para assessorar o ambiente administrativo.

Porém, a região que teve maior crescimento de contratação em números absolutos foi o Sudeste do Brasil, com 24.467, distribuídos entre os municípios que compõem a região (ver tabela 1). Questão que pode ser explicada por apresentar o maior parque industrial do país. A condição econômica e o tipo de desenvolvimento do sudeste brasileiro interferem na oferta de vagas para Secretários Executivos. À exemplo de São Paulo, que apresenta uma intensa oferta de vagas para profissionais de secretariado, principalmente por causa das características econômicas do Estado (CIELO; SCHMIDT; WENNIGKAMP, 2014).

Nesse sentido, é possível inferir que regiões mais desenvolvidas tendem a proporcionar mercado de trabalho mais amplo para profissionais Secretários Executivos. Um dos motivos é a quantidade maior de empresas de médio e grande porte, representada na tabela 2, a seguir.

**Tabela 2 - Quantidade de estabelecimento por faixa de emprego registrada de acordo com o porte das empresas por estado brasileiro (2013)<sup>11</sup>.**

UF/BRASIL	Número de empregados						Total	%
	De 20 a 49	De 50 a 99	De 100 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	1000 ou Mais		
<b>NORTE</b>								
Rondônia	1435	353	203	86	36	22	2135	0,68%
Acre	468	128	97	39	20	10	762	0,24%
Amazonas	1909	689	448	186	130	80	3442	1,10%
Roraima	269	76	58	28	13	5	449	0,14%
Pará	3824	1052	660	262	171	143	6112	1,96%
Amapá	434	131	107	32	14	8	726	0,23%
Tocantins	899	273	209	70	30	14	1495	0,48%
<b>NORDESTE</b>								
Maranhão	2330	673	448	209	145	80	3885	1,25%
Piauí	1398	501	397	162	46	37	2541	0,81%
Ceará	5335	1800	1007	323	185	195	8845	2,84%
Rio Grande do Norte	2427	649	368	214	79	50	3787	1,21%
Paraíba	2013	653	338	235	103	52	3394	1,09%
Pernambuco	6511	2007	1095	419	236	195	10463	3,37%
Alagoas	1553	471	287	108	78	75	2572	0,82%
Sergipe	1417	477	287	137	72	37	2427	0,78%
Bahia	8381	2480	1409	553	393	253	13469	4,33%
<b>SUDESTE</b>								
Minas Gerais	20427	5941	3361	1283	557	394	31963	10,29%
Espírito Santo	4237	1201	645	221	115	76	6495	2,09%
Rio de Janeiro	19048	5637	3085	1010	551	433	29764	9,57%
São Paulo	58447	18634	10619	3495	1562	1205	93962	30,26%
<b>SUL</b>								
Paraná	13462	3833	2099	800	300	238	20732	6,67%
Santa Catarina	10193	2840	1642	523	249	157	15604	5,02%
Rio Grande do Sul	13465	3810	2230	709	355	240	20809	6,70%
<b>CENTRO-OESTE</b>								
Mato Grosso do Sul	2481	645	373	143	92	57	3791	1,22%
Mato Grosso	3715	982	528	198	93	46	5562	1,79%
Goiás	5890	1746	977	360	166	129	9268	2,98%
Distrito Federal	3697	1124	702	212	117	141	5993	1,93%
<b>Total</b>	<b>195665</b>	<b>58806</b>	<b>33679</b>	<b>12017</b>	<b>5908</b>	<b>4372</b>	<b>310447</b>	

Fonte: RAIS/IBGE (2013), com adaptação da autora.

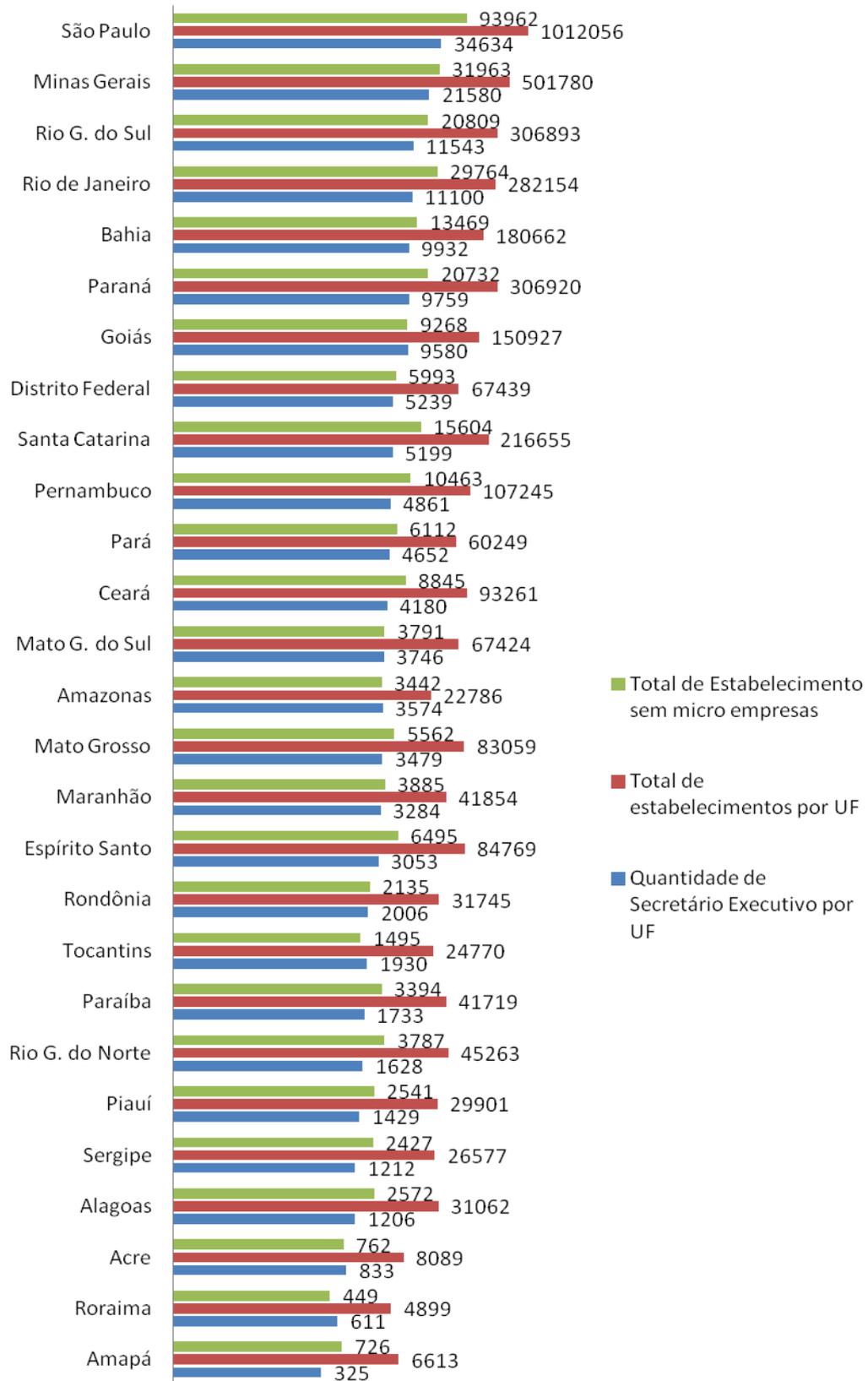
<sup>11</sup> Para construção da tabela retirou-se o quantitativo de empresas que declararam possuir até 19 empregados e utilizou-se como classificação do porte das empresas os critérios definidos pelo SEBRAE para a Indústria, uma vez que o mesmo usa o número de empregados do IBGE. Dessa forma, as pequenas empresas compreendem de 20 a 99 empregados, as médias empresas de 100 a 499 e as de grande porte de 500 empregados ou mais (SEBRAE, 2014).

Na tabela 2, observa-se que a concentração do maior número de estabelecimentos empresariais está na região Sudeste, cerca de 52,21% do total de empresas que tiveram trabalhadores com vínculos empregatícios registrados no Rais (2013), seguidos das regiões Sul (18,39%) e Nordeste (16,50%). Quando se analisa os estados das regiões citadas, observa-se que algumas unidades da federação se destacam como São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro que juntas representam 50,12% das empresas de pequeno, médio e grande porte do Brasil. No sul do país a concentração permanece nos estados do Paraná e Rio grande do Sul, com um percentual de 13,37%. No Nordeste, os estados com maior números de estabelecimentos desse tipo são Bahia e Pernambuco, compreendendo 8,10% de todo país.

No Norte do Brasil, cinco estados apresentam as menores concentrações de empresas, respectivamente, Rondônia, Tocantins, Acre, Amapá e Roraima. Pará e o Amazonas são as duas unidades da federação do Norte do país, que apresentam as maiores percentagens nesse quesito. Talvez porque esses últimos tenham construído uma política que desenvolvam as potencialidades locais para o empresariado. Diferente do Amapá e de Roraima, que além de possuir a peculiaridade de serem estados recém-criados (somente a partir da constituição de 1988), apresentam reduzida arrecadação tributária, permanecendo atrelados ao recebimento de receitas federais para conseguir gerenciamento de suas economias locais (CHELALA, 2008).

Em linhas gerais, relacionando os dados da tabela 2 com os da tabela 1 (números de Secretários Executivos formalmente empregados no Brasil) pode-se perceber que nas regiões em que a quantidade de estabelecimentos empresariais é maior, o número de vagas para Secretários Executivos também cresce, como demonstrado no Gráfico 2. Uma provável explicação seria a dinâmica empresarial descentralizada e com uma quantidade extensa de empregados, que carecem de um fluxo de informações e gerenciamento secretarial efetivo para facilitar a tomada das decisões organizacionais.

**Gráfico 2 - Quantidade de vagas de Secretário Executivo por quantidade de estabelecimento no Brasil (2013)**



Fonte: RAIS/CAGED (2013), com adaptação da autora.

No gráfico 2, observa-se uma correlação entre a quantidade de vagas de Secretários Executivos em comparação com os números de estabelecimentos total, com e sem micro empresas. Dessa forma, estados que possuem uma dinâmica produtiva favorável a implantação de empresas, o mercado de trabalho parece abrir mais vagas para a contratação de Secretários Executivos. Isto pode ser reflexo do próprio perfil laboral do Secretário Executivo, uma vez que sua formação é orientada pelas Diretrizes Curriculares Nacionais em direção a um conjunto de habilidades operacionais e estratégicas para atuação no ambiente administrativo público e privado (BRASIL, 2005). Sendo assim, quanto maior a quantidade de estabelecimentos que requerem a habilidades e conhecimentos no processo de assessoramento e gerenciamento de processos e pessoas, maior será a quantidade de vagas para profissionais da área secretarial.

É necessário frisar que a correlação percebida entre os estados, apresenta singularidades quando feitas comparações entre as regiões do Brasil. A região Norte, por exemplo, mesmo apresentando um crescimento exponencial nas vagas para Secretário Executivo, concentram estes postos de trabalho principalmente nas capitais, com o maior desenvolvimento industrial e econômico entre as cidades de seu Estado. Isto provavelmente reflita no fato de que o Norte do país represente a menor quantidade em vagas absolutas quando comparada com as demais. Nesse caso, o desenvolvimento econômico de cada estado influencia nas vagas disponíveis no mercado de trabalho.

Exemplo dessa condição é o aumento do número de vagas para Secretários Executivos nas capitais dos Estados do Acre, Amazonas e Roraima. Nesses locais mais de 90% das ocupações concentram-se nas capitais. Em Macapá, a concentração chega a 85,84%, conforme tabela 3. A partir desses dados, pode-se inferir que em Estados ou cidades com menor desenvolvimento econômico, fato que implica na implantação de grandes empresas, a contratação de Secretários Executivos é menor.

**Tabela 3 - Quantidade de Secretários Executivos (SE) nas capitais das UF do Brasil (2013)**

Capitais do Brasil	Total por Estado	Quant. de SE em 2013	% total de SE por capital em relação a UF
<b>NORTE</b>			
Porto Velho – RO	2006	708	35,29%
Rio Branco – AC	833	783	93,99%
Manaus – AM	3574	3332	93,22%
Boa Vista – RR	611	584	95,58%
Belém – PA	4652	1534	33%
Macapá – AP	325	279	85,84%
Palmas – TO	1930	552	28,60%
<b>NORDESTE</b>			
São Luiz – MA	3284	1376	41,90%
Terezina – PI	1429	580	40,58%
Fortaleza – CE	4180	1723	41,22%
Natal – RN	1628	781	47,97%
João Pessoa – PB	1733	629	36,29%
Recife – PE	4861	1799	37,00%
Maceió – AL	1206	658	54,56%
Aracaju – SE	1212	616	50,82%
Salvador – BA	9932	4895	49,28%
<b>SUDESTE</b>			
Belo Horizonte – MG	21580	4578	21,21%
Vitória – ES	3053	1208	39,56%
Rio de Janeiro - RJ	11100	6621	59,64%
São Paulo - SP	34634	14116	40,75%
<b>SUL</b>			
Curitiba – PR	9759	3634	37,23%
Florianópolis - SC	5199	458	8,80%
Porto Alegre - RS	11543	3191	27,64%
<b>CENTRO-OESTE</b>			
Campo Grande – MS	3746	1377	36,75%
Cuiabá – MT	3479	1003	28,83%
Goiânia – GO	9580	3089	32,24%
Brasília – DF	5239	5239	100%
<b>TOTAL</b>	<b>162308</b>		

Fonte: RAIS/CAGED (2013), com adaptação da autora.

Um dos fatores que influencia na oferta de vagas para Secretários Executivos pode ser explicado pelo desenvolvimento econômico desses estados estarem atrelados a suas capitais. Isto faz com que os demais municípios permanecem em uma condição pouco atrativa para a implantação de empresas que possuem certo porte econômico e, assim, necessitem de assessores executivos. Diferente de Estados como Minas Gerais, São Paulo,

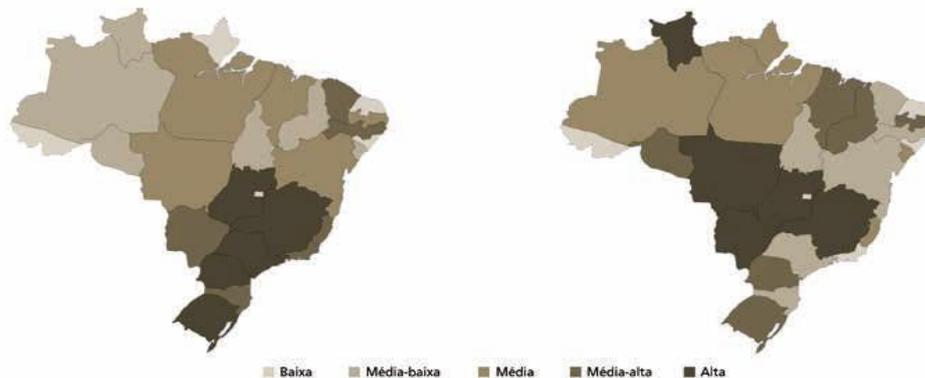
Rio de Janeiro, Rio grande de Sul, onde não se observou concentração de vagas para Secretários Executivos somente nas capitais, fato que indica maior distribuição de tais vagas entre as cidades dos interiores desses estados.

Em termos de região geográfica os postos de trabalho para Secretários Executivos concentraram-se no ano 2013, respectivamente nas regiões Sudeste (43,35%), Nordeste (18,15%), Sul (16,32%), Centro-Oeste (13,58%) e Norte, (8,58%) (RAIS, 2013), como demonstrado nos mapas a seguir. As diferenças na concentração de vagas para Secretários Executivos se acentuam quando analisamos a realidade de cada estado.

**Mapas 1- Quantidade absoluta e concentração relativa dos novos postos de trabalho de Secretárias(os) executivas(os) e afins<sup>12</sup> por UF (jan. 2009-dez. 2012).**

Quantidade Absoluta

Concentração Relativa



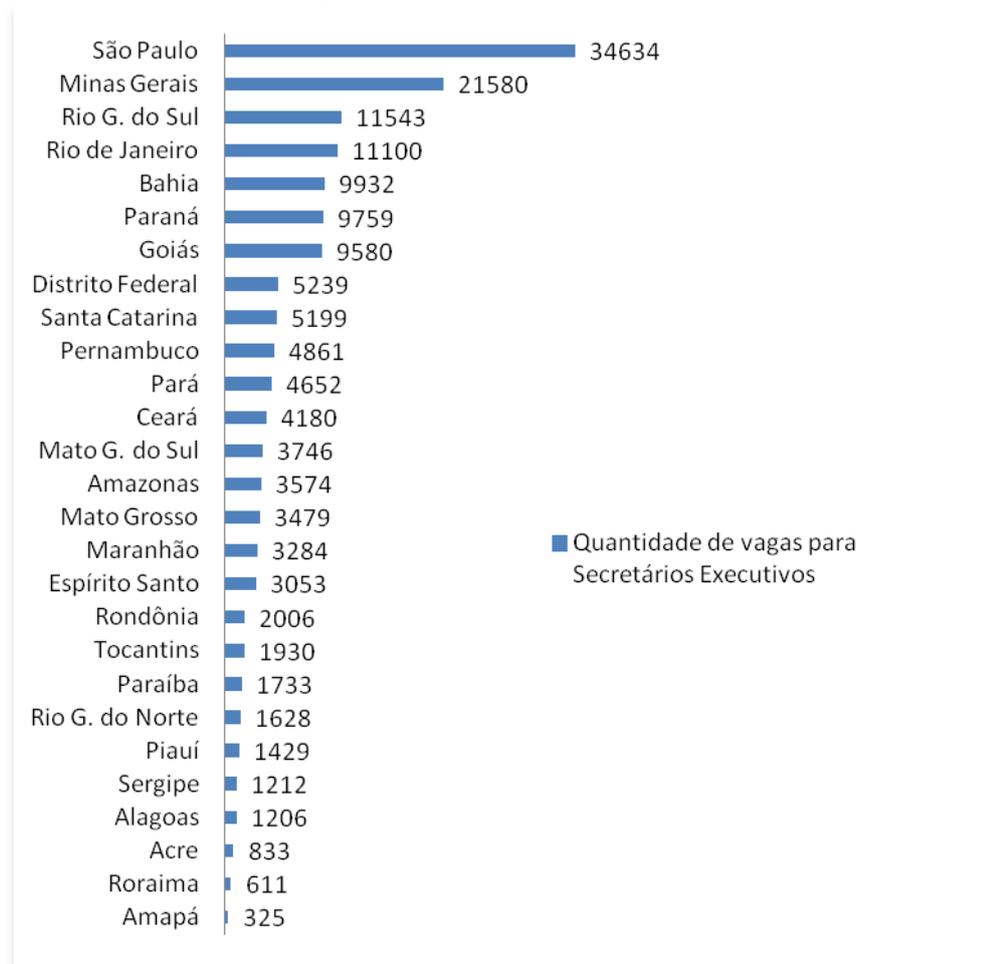
Fonte: (NASCIMENTO; MACIENTE; ASSIS, 2013).

A concentração de vagas absolutas para profissão de secretariado, no período de 2009-2012 situou-se nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Goiás, Rio Grande do Sul, Paraná, Pernambuco e Ceará (NASCIMENTO; MACIENTE; ASSIS (2013). Este dois últimos apresentam as menores concentrações de vagas entre os Estados com maior percentual de ocupação para a área de Secretariado Executivo, de acordo com o gráfico 3. Há maior disparidade em relação à distribuição dessas vagas quando se verifica a proporção pelo número de habitantes em cada unidade da federação. Neste ranking os

<sup>12</sup> É provável que o termo ‘afins’ seja utilizado devido às várias nomenclaturas similares ao de Secretário Executivo, como exposto em Brasil (2010) para definição do Código 2523 que envolve a área em questão. Porém, não é possível definir com maior exatidão quais são essas áreas afins, pois mesmo que Secretariado Executivo esteja no Bloco das carreiras que envolva Ciências Sociais Aplicadas (BRASIL, 2003), na tabela de áreas de conhecimento divulgada pela Capes está no enquadramento ‘outros’, não em Ciências Sociais Aplicadas. Para esta pesquisadora é necessário que a referida tabela seja revista e que Secretariado Executivo seja definido como o que preceitua o Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 2003).

Estados que possuem a maior quantidade de Secretários Executivos proporcionalmente por habitante são Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Minas Gerais e Roraima.

**Gráfico 3 - Concentração absoluta de Secretário Executivo por UF/ BRASIL (2013)**



Fonte: RAIS/IBGE – 2013, com adaptação da autora.

No último levantamento realizado pelo RAIS (2013) sete unidades da federação (São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Bahia, Paraná e Goiás) concentraram 66,58% dos postos de trabalho que são ocupados por Secretários Executivos. Somente os Estados de São Paulo e Minas Gerais envolvem mais de um terço das vagas. O Amapá continua com a menor percentagem de vagas registradas formalmente para Secretários Executivos. Na região Norte, o conjunto de ocupações é de 7,37%, ou seja, o valor de toda a região é equivalente a um único Estado do sul do país, o Rio Grande do Sul.

Parte significativa dos postos de trabalho investigados foi criada em Estados que possuem grande quantitativo populacional e maior dinamismo econômico, como os Estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro (BRASIL/CBO, 2010). Fato que pode explicar a inexistência da menção sobre o Amapá tanto na proporção absoluta, quanto na relativa dos postos de trabalho para Secretários Executivos, uma vez que o Estado compreende o penúltimo lugar no ranking das unidades da federação quando se menciona a quantidade populacional (IBGE, 2010), além de apresentar desenvolvimento econômico inferior a Estados do Sul e Sudeste do País.

Lógica similar pode explicar o porquê Roraima é o único Estado da Região Norte que apresenta alta concentração relativa para vagas de Secretários Executivos. Roraima é o menor estado em quantidade populacional do Brasil (IBGE, 2010). Isso influencia na divisão relativa total de vagas no mercado de trabalho pela quantidade de habitantes. O contrário ocorre com São Paulo, estado com maior concentração de vagas para Secretários Executivos (RAIS, 2013), mas que como sua quantidade populacional é a maior entre as unidades da federação (IBGE, 2010), a distribuição dos números de vagas por habitantes se expressa de forma reduzida.

É relevante averiguar a realidade sobre o mercado de trabalho da classe dos Secretários Executivos no Brasil, maiores investigações sobre as condições econômicas, sociais e históricas dos Estados com maior ou menor oferta de vagas, no intuito de verificar as similaridades entre os territórios e justificativas sobre a baixa oferta de vagas em outras unidades da federação.

Essa conjuntura pode influenciar no tipo de formação destinada ao profissional de Secretariado Executivo. Na medida em que em diferentes unidades da federação as vagas na área são reduzidas, a formação em bacharelado (no período de quatro anos) passa a ser menos atraente para indivíduos que buscam inserção no mercado de trabalho com maior velocidade. Talvez por isso, cursos Tecnólogos em secretariado estejam em plena expansão em detrimento dos de Bacharelado. Tendo em vista que o tempo de formação de um Tecnólogo é menor quando comparada a formação de um Bacharelado, demanda compatível com o mundo flexível do capital.

Mesmo com redução dos cursos de bacharelado, principalmente em instituições privadas de ensino (CIELO; SCHMIDT; WENNIGKAMP, 2014), esta formação é observada em 18 instituições públicas distribuídas pelo Brasil, sendo 9 em instituições federais de ensino (BRASIL/Portal E-MEC, 2014). Instituições que por seu caráter

coletivo de oferecer acesso ao ensino superior de maneira gratuita, garantem uma quantidade significativa de ingressantes nos cursos em questão. Nesse sentido, para atender a sociedade e proporcionar uma formação que desenvolva competências necessárias ao ensino em questão, foram elaboradas Diretrizes Curriculares Nacionais com requisitos básicos para a formação em secretariado executivo, tais como:

visão generalista da organização e das peculiares relações hierárquicas e intersetoriais; exercício de funções gerenciais; utilização do raciocínio lógico, crítico e analítico; habilidade de lidar com modelos inovadores de gestão; boa capacidade de comunicação; receptividade e liderança; gerenciamento de informações; gestão e assessoria administrativa; capacidade de maximização e otimização dos recursos tecnológicos; iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência das implicações e responsabilidades éticas do seu exercício profissional (BRASIL, 2005).

Estas características são o que se espera da formação do profissional de secretariado e posterior aplicação do conhecimento, construído em instituições de ensino. Tal modelo educacional pressupõe formação em bacharelado, tendo em vista o espaço acadêmico para pesquisa, ensino e extensão. Por isso, a necessidade de discutir os reflexos de um ensino que pouco favoreça o desenvolvimento desse tripé tão relevante para construção de um cidadão crítico. O declínio de cursos de bacharelado para a área de secretariado executivo pode fomentar essa realidade.

A redução de cursos de bacharelado em Secretário Executivo pode levantar alguns questionamentos sobre o tipo de formação, à que os indivíduos foram submetidos no mercado de trabalho. Como esta formação impacta na atuação e inserção no mercado, devem ser analisados em pesquisas futuras. Para Frigotto (1998) os princípios formativos da educação estão estreitando os laços com a lógica de mercado. Reduzindo o caráter ontológico do trabalho, ao mesmo tempo, que reproduz o viés da competitividade para exclusão e inserção laboral.

Nesse contexto, inserem-se quaisquer bases curriculares que auxiliam em uma entrada mais rápida no mercado de trabalho, sem conduzir a um questionamento da realidade em que vive. Construir estruturas curriculares que tenham como base somente as exigências do mercado podem diminuir a formação crítica do indivíduo e reforçar uma lógica perversa de exploração que é a de reduzir o homem a mero reprodutor do capital. É relevante, então, uma política de formação com base em educação omnilateral, que não se limite a atender somente perfis mercadológicos, para que se construa um currículo que

fomente a construção de um cidadão reflexivo e participativo na luta por melhorias da condição de vida da classe.

#### **4.1 AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS: ESTRATÉGIAS PARA COMPREENDER A REALIDADE**

As representações sociais vêm sendo utilizadas em inúmeras investigações, nos mais diferentes campos, com a finalidade de pesquisar o discurso e o comportamento dos sujeitos diante de determinado contexto. Para isso é preciso averiguar o conteúdo e os elementos que formam a estrutura das representações sociais. Dessa forma, será possível analisar os processos que influenciam na formação das representações e sua eventual transformação. Em áreas como o mundo do trabalho, as representações sociais servem como base teórica para compreender as profissões e condições de trabalho, bem como para entender diferentes variáveis que influenciam a realidade posta (SÁ, 1998). É preciso conhecer as condições sociais, culturais e políticas que engendraram as representações dos sujeitos entrevistados, para ancorá-las em uma situação real e concreta dos indivíduos.

A origem da natureza do conhecimento das representações sociais remete às discussões de Durkheim que não observava a relação entre sociologia e psicologia e, portanto, concebia as representações coletivas separadas das individuais (FARR, 1995). Essa distinção era comum à época, pois “investigar o indivíduo a partir do exterior era fisiologia e investigar o indivíduo a partir do interior (através da introspecção) era psicologia” (WUNDT *apud* FARR, 1995, p. 35). Durkheim enfatizava que para analisar as representações era necessário partir das interações sociais e, da linguagem que emergem da sociedade e não de perspectivas pessoais.

No final do século XIX, Durkheim argumentava que as representações sociais são exteriores ao indivíduo, pois os modos de agir, pensar ou sentir são moldados dentro de uma estrutura social. Por isso a percepção positivista deste autor sobre o mundo criou uma visão sobre as representações a partir de uma perspectiva sociológica, excluindo questões ideológicas. Tanta objetividade na análise das representações sociais levou a severas críticas, principalmente pelos adeptos do marxismo que concebiam as representações dentro do campo das lutas de classes, do pluralismo da realidade e não somente como um poder de coerção que a sociedade tem sobre o indivíduo e, portanto, compreendiam as representações a partir de pressupostos ideológicos que influenciavam as representações de mundo (MINAYO, 1995).

Durkheim, via as representações como uma forma de a sociedade elaborar significações sobre sua realidade, pois ao surgir como fatos sociais, tais representações eram passíveis de observação e de interpretação (MINAYO, 1995). Essa leitura se deve ao tipo de sociedade que Durkheim vivenciou, na qual as mudanças eram mais tímidas e com uma dinamicidade da cultura tradicional mais lenta do que na sociedade contemporânea (GUARESCHI, 1995).

Mesmo com críticas à discussão de Durkheim sobre o enfoque dado às representações, Moscovici parte da premissa deste autor para iniciar sua pesquisa, mas a partir de novas interpretações. As representações representam, então, um fenômeno presente na história da vida cotidiana e como uma relação complexa da representação entre o sujeito e o objeto, não somente a partir de uma construção coletiva, mas envolvendo uma forma sociológica da Psicologia social (FARR, 1995). Esse momento histórico se rompe com a dicotomia entre o psicológico e o social, criando um referencial que “contempla tanto as demandas do mundo social, quanto à capacidade criativa e transformadora dos sujeitos sociais” (TATIM, 2009, p. 32).

Moscovici remodela a concepção durkheimiana sobre representações, primeiro resignificando o campo de ação, relacionando aspectos da cultura com elementos cognitivos, com base em uma interação entre o sujeito e a sociedade (ALEXANDRE, 2001). Segundo, trazendo uma carga significativa do aspecto cognitivo para explicar as representações. Por fim, Moscovici definindo uma forma de conhecimento particular, o saber que se origina com o cotidiano – o senso comum (PERRUSI, 1995).

A Teoria das Representações Sociais de Moscovici surge como um novo olhar sobre o comportamento humano, visando à compreensão do cotidiano. A teoria operacionaliza o conceito das representações, compreendendo o pensamento social em sua dinâmica e em sua diversidade. Parte da “premissa de que existem formas diferentes de conhecer e de se comunicar, guiadas por objetivos diferentes, formas que são móveis, e define duas delas, pregnantes nas nossas sociedades: a consensual e a científica” (ARRUDA, 2002, p. 130).

É na forma consensual que, frequentemente, se constroem as representações sociais, pois se formam nas conversas informais da vida cotidiana, em que todos são atores. Não se quer reduzir os grupos sociais a uma configuração homogênea, mas compreender o compartilhamento de saberes do senso comum. Nesta pesquisa, considera-se que “o conhecimento compartilhado de uma representação não implica em um absoluto

consenso pelos membros de um determinado grupo” [...], principalmente porque “embora compartilhada pelo grupo, ao estudar a Representação social de um dado objeto, busca-se compreender a articulação entre o consensual e o heterogêneo, entre o coletivo e o individual” (SANTOS, 1995, p. 155).

A forma científica é um espaço onde o universo é reificado e que apresenta algumas estruturas rígidas de construção de saber, na qual os especialistas apresentam seus resultados de pesquisa. Construir debates sobre determinada pesquisa permite que se elaborem críticas sobre os resultados propostas para que se avance na produção do conhecimento. As formas consensuais e científicas não devem se dissociar. É preciso que estejam em harmonia, pois são indispensáveis para compreender o comportamento e a vida humana (ARRUDA, 2002; SANTOS, 1995).

Na perspectiva de Moscovici é necessário superar o fato de que o conhecimento somente é construído pelo saber científico e de que no cotidiano o discurso é irracional. Moscovici vê o senso comum como saber popular, conhecimento do cotidiano, conhecimento “pré-teórico”, como abordava Berger e Luckmann (1985). É a partir dessa nova forma de perceber o senso comum que o conceito de representações sociais é difundido por Moscovici, como um complexo de elementos que organizam as relações sociais e que intervêm no cotidiano. Compreendem-se as representações sociais, de acordo com Jodelet (2001, p. 21), como

sistemas de interpretação, que regem nossa relação com o mundo e com os outros, orientando e organizando as condutas e as comunicações sociais. [As representações sociais] Igualmente intervêm em processos tão variados quanto a difusão e a assimilação dos conhecimentos, no desenvolvimento individual e coletivo, na definição das identidades pessoais e sociais, na expressão dos grupos e nas transformações sociais. Como fenômenos cognitivos, associam o pertencimento social dos indivíduos às implicações afetivas e normativas, às interiorizações das experiências, das práticas, dos modelos de conduta e de pensamento, socialmente inculcados ou transmitidos pela comunicação social, que aí estão ligados.

Esta conceituação complexa reflete a diversidade de elementos que devem ser considerados para pesquisar qualquer objeto dentro do fenômeno das representações sociais. Nesse sentido, compreende-se desde aspectos culturais e históricos, para se compreender a gênese das representações, até elementos compartilhados pelo grupo através do nível cognitivo e do discurso para interpretar aspectos estruturais das representações (NASCIMENTO-SCHULZE; CAMARGO, 2000).

Portanto, para entender as representações sociais, é necessário considerar diversos elementos ideológicos e comportamentais, e então construir uma parcela de explicação sobre a realidade. Isto porque esses elementos são organizados por meio de um saber que constrói diferentes significados sobre a realidade posta (JODELET, 2001) e é produto e produtor dela. Esse conhecimento é socialmente compartilhado pelo grupo em que o indivíduo se insere e é difundido pela linguagem.

O saber compartilhado é justamente o senso comum que para Moscovici (1978) é uma forma de esclarecer processos cognitivos nas interações sociais. Assim, as representações sociais são uma forma de apreender aspectos sutis da racionalidade humana, elaborando interpretações da realidade em sua prática do cotidiano, conduzindo e modificando a ação humana (MOSCOVICI, 2007). Há de se considerar “o senso comum não mais como cidadão de segunda classe, mas como conhecimento legítimo e motor das transformações sociais” (SPINK, 1993, p. 302).

A partir desta lógica, as representações sociais não são simples reproduções de pensamento, pois cada representação do objeto é uma nova reapresentação, determinando uma concepção de realidade comum a dado conjunto social (MOSCOVICI, 1978). Desse modo, a utilização da nomenclatura “representação social” de Moscovici, contrário à ideia de representação coletiva de Durkheim, retrata o aspecto dinâmico no processo de constituição das representações, assinalando duas facetas. Por um lado, uma forma de o sujeito representar através do discurso um determinado objeto que é o pensamento compartilhado entre os membros de seu grupo e por outro, de o indivíduo representar sua realidade psicológica, afetiva e analógica, inserida no comportamento do indivíduo.

Abric (1998) discute quatro principais funções relacionadas às representações sociais, que reafirmam o uso do termo “social”. O saber do cotidiano é a primeira função, que representa a capacidade dos sujeitos de construir explicações e sentidos para uma dada realidade. A segunda é a função identitária, que permite aos indivíduos elaborarem especificidades em cada grupo, construindo identidades sociais. A terceira é a orientação, pois as representações sociais norteiam comportamentos e práticas sociais. A última é a função justificadora, que permite ao indivíduo explicar determinados comportamentos e opiniões por meio das representações.

Tais características podem ser melhor compreendidas a partir de dois mecanismos pelos quais são formadas as representações sociais; a objetivação e a ancoragem (MOSCOVICI, 1978). A primeira constrói sentido concreto a um objeto abstrato,

transformando as ideias em imagens, como ocorre com os meios de comunicação de massa, nos quais, materializamos as representações que se elaboram do mundo contemporâneo. (SÁ, 1998).

As imagens não seriam meras reproduções de ideias, mas uma expressão da realidade vista como natural (ORDAZ; VALA, 1997). Dessa forma, dá-se sentido ao objeto que antes não era conhecido (PRADO; AZEVEDO, 2011). O segundo mecanismo é a ancoragem que corresponde à interpretação de novas informações, a partir daquelas já existentes (GUARESCHI, 1995), sempre com base no contexto no qual o sujeito está inserido.

O processo de objetivação compreende três fases. A construção seletiva é a primeira. Esta significa a busca por informações que o indivíduo realiza diante de um objeto, sendo processual e contínua. “As informações que circulam sobre o objeto vão sofrer uma triagem em função de condicionantes culturais [...] e, sobretudo, de critérios normativos (só se retém o que está de acordo com o sistema de valores circundante)” (JODELET *apud* ALVEZ-MAZZOTTI, 2008, p. 28). A segunda é a esquematização estruturante, nela o sujeito reproduz uma imagem conceitual por meio da comunicação, dos elementos que constituem objeto de representação.

Nesse processo, o indivíduo consegue concretizar tais imagens por intermédio das relações sociais. A naturalização é a última fase da objetivação, e ocorre dentro dos esquemas mentais que criam as imagens e são chamados de núcleos figurativos. Estes permitem concretizar a representação tornando-a natural dentro de um grupo social. O esquema figurativo é a parte mais sólida da representação, pois deste processo depende o significado da representação, orientando percepções sobre a realidade (ALVEZ-MAZZOTTI, 2008).

Segundo Sá (1998) para ancorar o objeto representado a sua realidade é preciso considerar o caráter ideológico e coletivo das representações sociais, na tentativa de compreender os aspectos que envolvem a emergência de tais representações. Nesse contexto, qualquer fenômeno ou situação social que não se compreenda busca-se ancorar para classificar e nomear algo que se desconhece, para que se torne um elemento conhecido. Na ancoragem, fixa-se o novo, o estranho, aproximando-o de algo familiar, formando opiniões, por isso se rotula, buscando gerar um modelo que passe a representar os que pertencem a um determinado grupo social. (MOSCOVICI, 2007).

A objetivação e a ancoragem enquanto elementos formadores das representações sociais primeiro expressam a imagem do objeto representado e depois a definem, transformam as representações em explicações da realidade, que são elaboradas a partir das relações sociais e são expressas por meio da linguagem (PRADO; AZEVEDO, 2011). Em cada contexto social ou momento histórico há “uma representação social que transforma palavras em carne, ideias em poderes naturais, nações ou linguagem humanas em linguagem de coisas” (MOSCOVICI, 2007, p.77-78).

Ao comparar e interpretar o objeto representado nomeia-se e classificam-se pessoas ou coisas, por meio da ancoragem e ao fazê-lo, o sujeito se apropria de conceitos e imagens extraídas da memória, devido à objetivação. Uma vez que a imagem é aceita em um núcleo figurativo, para Moscovici (2007), fica mais fácil relacionar, falar e usar tal imagem, nas situações sociais compreendendo os outros, a si, escolhendo e decidindo. Essas imagens saem do nível do pensamento, são preenchidas e se tornam expressões da realidade. E essa interação entre a abordagem sociológica e psicológica das representações sociais levou autores como Berger e Luckman (1985), com seu interacionismo simbólico e Schutz (1979) com a fenomenologia, a se referirem à realidade social como uma construção consensual, estabelecida na interação social e na comunicação. (JODELET, 2001).

Para Moscovici (2007) as representações sociais devem ser estudadas relacionando diferentes elementos afetivos, mentais e sociais e os integrando, ao lado da cognição, da linguagem e da comunicação, considerando as relações sociais que afetam as representações e a realidade material e social. As representações constituem assim, “matéria-prima para a análise do social e também para a ação pedagógica política de transformação, pois retratam e refratam a realidade segundo determinado segmento da sociedade” (MINAYO, 2003, *apud* TATIM, 2009, p. 35).

Exemplo da utilização das representações como análise do contexto social menciona-se a pesquisa de Sá (1998), a qual investigou a representação social da economia construída pela sub-população universitária brasileira. No estudo, sugeriu-se que a representação brasileira sobre a economia refletia a condição de inflação, endividamento, desemprego que o país viveu de 1993 a 1996. E indicou também, anseio por melhores condições de trabalho, realização pessoal e busca pelo Estado de bem-estar social.

É possível compreender que situações conjunturais, histórico-sociais, determinam as representações e as práticas cotidianas. Porém, também é possível ao indivíduo alterar as representações sobre determinado objeto. No caso da pesquisa de Sá (1998), só seria

provável transformar as representações sociais sobre o objeto representado a partir das modificações na própria realidade econômica, para que então, o sujeito se perceba envolto a um novo cenário social. Sem uma transformação de fato das práticas cotidianas seria pouco provável alterar as representações sobre determinado objeto.

#### **4.2 AS REPRESENTAÇÕES DO SECRETÁRIO EXECUTIVO: MERCADO DE TRABALHO, PROFISSÃO E EMPREGABILIDADE**

Para compreender a realidade laboral do Secretário Executivo, é necessário também, observar o constante desvio de função de tais profissionais, devido à instabilidade econômica, intensificação do processo de terceirização, precarização do trabalho e a própria questão cultural que acompanham historicamente a profissão. Mesmo com o avanço da profissão de secretariado quanto ao número de vagas no mercado de trabalho, há autores (FREITAS, 2007; ANDRADE, BOAS, 2009; LOBATO, ALELUIA, 2011) que apontam uma realidade ainda limitante para a profissão, quanto a estigmas e imaginários sociais que reforçam um contexto que insatisfaz muitos profissionais.

O imaginário coletivo que visualiza o secretário como um profissional com reduzido intelecto e dotado apenas de conhecimentos mecânicos de escritório é difundido pela mídia, cinemas, novelas e gibis (FREITAS, 2007). E isto reproduz em todo território brasileiro estereótipos, como o exposto no discurso do entrevistado A2 ao mencionar que a “profissão [...] é estigmatizada por uma questão cultural. O campo de secretariado é marcado por fortes questões de gênero”. O discurso de A2 é reflexo das implicações históricas de um fetiche que caracteriza a profissão de secretário executivo como pertencente ao gênero feminino. Esse imaginário é extremamente excludente, ao desconsiderar a atuação do gênero masculino no mercado de trabalho.

Essa forma perversa de caracterizar a profissão de secretário executivo, advém de um imaginário cultural que ainda se observa nas concepções de alguns gestores organizacionais, quando atribui funções tipicamente domésticas ao profissional de secretariado, como servir café. Isto constrói um ambiente insatisfatório para o trabalhador, uma vez que desvaloriza a profissão (SABINO, 2006). Exemplo disso são discursos analisados em pesquisa no Paraná (BIRELLO; MARECO, 2012, p. 37-38), no qual um dos entrevistados afirma que:

imaginava um secretário, assim, [que] todo mundo ia respeitar ele, que ia ser a coisa mais elegante do mundo, sempre viajando por ai, e sei lá, conversando com uma galera desconhecida e traduzindo um monte de coisa legal. Mas, a visão de hoje é que você é mais mandado do que você manda, mais recebe ordem, ninguém respeita direito o que você fala porque **todo mundo pensa que você é só uma secretária que tá ali pra servir café, e mesmo que saibam que o secretário não faz isso, eles fazem questão de achar que você vai servir café** (grifo nosso).

Discursos como os mencionados acima refletem uma questão histórica que a profissão de Secretário Executivo ainda vivencia. Imaginários sociais que reduzem o exercício do profissional eram mais comuns no século XX, mas ainda persistem como resquícios de uma heteroimagem que reduz as potencialidades do Secretário Executivo.

Diante dessas questões, alternativas têm sido buscadas para valorizar a profissão. Manifestações não-sindicais, desde a década de 90, em defesa da criação do Conselho Federal de Classe têm sido constantes. O projeto de lei, que efetivava tal conselho foi vetado pelo presidente da República da época, Fernando Henrique Cardoso (BRASIL/FENASSEC, 2014). Busca-se, desde então, a criação de um órgão fiscalizador do exercício legal da profissão e um mecanismo para estabelecer piso salarial compatível com a formação em bacharelado e melhorar as condições de trabalho. A ausência do Conselho Federal e, conseqüentemente, de Conselhos Regionais, transfere ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a responsabilidade em tratar de assuntos relativos à categoria (SABINO, 2006). E, frequentemente, não se observa ações concretas que impeçam o exercício indevido da profissão.

Movimentos de reivindicação em prol do reconhecimento do Secretário Executivo como profissão e não como cargo de confiança fizeram parte da pauta de discussões no Amapá, quando se elaborou o Projeto de Lei n. 0035, de 22 de agosto de 2006 que fomentava a necessidade de criação de concursos públicos na área. Porém, tal projeto de Lei não foi aprovado e continua engavetado na Assembleia Legislativa do Amapá (PANTOJA; SANTOS; SOUZA, 2011).

Essa discussão foi levantada tendo em vista recorrentes inquietações de profissionais atuantes no Estado sobre limitações quanto à precarização dos empregos disponíveis no Amapá, principalmente no que tange às atribuições destinadas ao profissional de Secretariado Executivo (LOBATO; ALELUIA; COSTA, 2013). Nesse contexto, há discursos que afirmam que a sociedade macapaense confunde o Secretário Executivo com a Secretária de nível médio, afirmando que “quando a gente chega para

exercer o secretariado executivo, se depara com uma função que é somente para atender telefone, que não precisa nem ter estudo para executar aquela função”. (Discurso D4).

Outros entrevistados dizem que **“para ser secretária aqui, nas empresas privadas [do Amapá], não precisa ter nível superior porque são muito limitadas às funções**. Seria atender telefone, fazer anotações. Qualquer pessoa que tem um nível médio pode fazer” (Discurso E1 grifo nosso). Em contexto similar o entrevistado A3 verbaliza que “a nossa profissão não é valorizada. A gente vê empresários que não conhecem a profissão. Não sabem as atividades que a gente exerce.”. (Discurso A3). Devido em parte ao desconhecimento sobre a profissão de Secretário Executivo observou-se discursos como o de A1, afirmando que:

muitas empresas contratam muitas pessoas que não tem a graduação em secretariado executivo. Como se o auxiliar administrativo fosse a mesma coisa. [...]. Por exemplo, agora eu fui contratada e tem mais meninas e só uma tem formação em secretariado, uma está fazendo contabilidade e outra, outro curso. Então **eles [as empresas] não dão muita importância para a profissão** porque senão, eles não contratariam pessoas de outros cursos. (Discurso A1 grifo nosso).

Além dos processos históricos, este descompasso entre atribuições previstas e efetivadas, relatadas por diferentes secretários executivos pode ter como causa a condição econômica e de desenvolvimento do estado do Amapá. Os discursos podem ser provenientes da questão histórica da profissão (FREITAS, 2007) que permeia o imaginário de alguns empresários e da sociedade amapaense sobre estereótipos da profissão de Secretário Executivo (LOBATO; ALELUIA, 2011) quanto às atribuições e funções delegadas. Isto parece justificar, em parte, a contratação de profissionais Secretários Executivos para o desempenho de ocupações técnicas.

Não se quer reduzir a importância do técnico em secretariado, já que tanto este quanto o secretário executivo têm atribuições relevantes para as organizações, embora sejam distintas em razão da formação e da legislação que rege a profissão. Ao destacar o fato de que o bacharel é designado a desempenhar atribuições que dizem respeito ao técnico, o que se busca é apenas apontar reflexões sobre os fatores que constroem este imaginário coletivo que pode negar o desenvolvimento e o pleno exercício da profissão de Secretário Executivo.

O contexto vivido pelo Secretário Executivo influencia a construção de suas representações sociais. Como a realidade histórica é elemento que reforça a visão de mundo do Secretário Executivo, pode, também, modificar as representações dos

investigados. Dessa forma, como a profissão está envolta de questões que limitam a atuação do Secretário Executivo, as imagens objetivadas reproduzem o reduzido reconhecimento percebido pelos sujeitos que atuam no Amapá. As representações que os Secretários Executivos apresentam em sua profissão estão ancoradas no estereótipo que é reproduzido na sociedade e no imaginário sobre o perfil do emprego de Secretário Executivo.

Portanto, é necessário considerar o contexto de que se fala para entender a estrutura que influencia no processo de objetivação e ancoragem das representações analisadas. Como cada trabalhador é levado a se adequar ao sistema produtivo local, os Secretários Executivos assim, também o fazem. Como a economia está repleta de empresas de pequeno porte e com ínfimos concursos públicos para a área em questão, tal classe de trabalhadores enfrenta dificuldades de inserção laboral em razão dos tipos de empregos disponíveis no Amapá.

Segundo Almeida (2009, p. 44), além de existir o preconceito “ainda persiste o desconhecimento de muitos empresários a respeito da sua capacidade, atribuindo-lhe tarefas simplistas”. A centralização das decisões administrativas pelo empresariado local, principalmente em cidades pouco desenvolvidas, indica mais um motivo pelo sentido limitante sobre a realidade do mercado de trabalho para profissionais com nível superior em Secretariado. O profissional apresenta um nicho laboral maior em regiões com sistemas produtivos mais desenvolvidos, como o ABC paulista (ALMEIDA, 2009). Nesses territórios, encontram-se um número significativo de empresas que buscam profissionais com formação superior em secretariado para assistir diferentes áreas da administração, uma vez que o processo de descentralização laboral é maior.

Essa realidade encontra-se distante do Amapá, pois o perfil das empresas locais e a reduzida oferta de vagas para o profissional de secretariado (em comparação com os demais estados brasileiros) reforçam a venda de mão de obra abaixo das expectativas dos trabalhadores, tanto em remuneração quanto em reconhecimento e atividades desenvolvidas. A quantidade de empresas de pequeno porte ou microempresas é crescente, mas não se traduz em contratação de mão de obra especializada na área secretarial.

Quando há contratações, algumas atribuições são simplistas, por desconhecimento do exercício da profissão. Isso introduz a ideia de que o técnico em secretariado e o Secretário Executivo desempenham as mesmas funções. Na medida em que o Estado apresenta baixo processo de industrialização e uma economia pouco desenvolvida, a

necessidade de profissionais para gerir equipes secretariais, fica mais reduzida. Com base nesse contexto o entrevistado D4 diz que percebeu:

[que] tem uma vaga de Secretária Executiva, eles [as empresas] põem esse anúncio. Só que o conhecimento das pessoas é uma confusão do que é ser Secretária Executiva. Eles confundem com a Secretária de nível médio. Aí quando a gente chega para exercer o secretariado executivo, se depara com uma função que é somente para atender telefone. (Discurso D4).

Os fragmentos acima retratam que apesar da busca por emprego na área de secretariado executivo, não é incomum encontrar vagas que demandam um profissional Secretário Executivo, mas cujas atividades delegadas são somente técnicas, podendo ser exercidas por sujeitos que não são bacharéis na área. No caso dos órgãos públicos, a política de indicação que assenta profissionais sem a formação em secretariado para a ocupação dessas vagas pode ser uma justificativa.

Alguns entrevistados da pesquisa de Lobato e Aleluia (2011, p. 33) afirmam que “a profissão de secretariado executivo não é uma profissão reconhecida [no Amapá]” [...] “eu não consigo ser secretário executivo, eu sou assistente administrativo, não há no mercado vaga para secretário executivo” [para o profissional formado na área]. (Entrevistado 1); “[...] aqui eu sou agente administrativa [...] ainda não atuo realmente como Secretária Executiva, até porque esse cargo de secretária é da minha chefia, ela que secretaria nosso presidente, eu sou secretária da secretária.” (Entrevistado 5).

Essa conjuntura aponta para diferentes justificativas. Uma delas é pontuada por Lobato, Aleluia e Costa (2013), quando afirmam que isto ocorre pela frequente confusão que a sociedade amapaense faz entre o que caracteriza profissionais técnicos e bacharéis na área de secretariado. Fato que pode ser explicado pelo imaginário estereotipado da profissão que envolve a compreensão como se as duas profissões fossem equivalentes.

Existem similaridades no que tange a ação técnica do saber secretarial entre o Bacharel Secretário Executivo e o técnico em secretariado, porém, o conhecimento em relação à assessoria e gerenciamento das demandas organizacionais é fruto de uma formação específica que envolve o ensino superior. Na medida em que é demandada ao Bacharel na área, carreiras que não abrem a possibilidade de exercer sua formação, isto implica em entraves para o exercício profissional. Este contexto reforça a importância da existência de Conselhos Federal e Estadual que pressionem as empresas para a contratação de profissionais Secretários Executivos para as vagas que lhes são pertinentes. Mas isto

somente pode se efetivar com manifestações da classe, por meio da luta da categoria, visando reduzir a precarização e o desvio de função das atividades laborais.

Alem disso, a própria economia do local influencia no mercado de trabalho. Em Estados como o Amapá, que possuem retardo em seu crescimento e desenvolvimento devido às políticas que priorizam o caráter exportador da economia local (PORTO, 2003), em detrimento do desenvolvimento da região. O cenário é limitante para o mercado de trabalho local principalmente para as profissões, como o Secretário Executivo, que necessitam de uma estrutura empresarial forte para ser absorvidas como mão de obra.

A atividade econômica privada do Amapá tem índice mesmo quando comparada com Estados como Acre, Roraima, Tocantins, Maranhão, Rondônia que não são centrais no capitalismo brasileiro e, ínfima se comparada com São Paulo. O Amapá é o penúltimo estado em quantidade de estabelecimentos totais registrados no RAIS em 2013. A receita de arrecadação de ICMS é tão baixa que a “informação comprova a forte dependência das finanças públicas [...] [do Amapá] em relação às transferências oriundas da União” (CHELALA, 2008, p. 190). Chelala (2008, p. 189) reforça que o ICMS é “um imposto eficaz para se mensurar o nível de atividade econômica de um estado, pois é um dos mais sensíveis ao comportamento da economia”. Se não fossem as receitas federais, o Estado do Amapá teria pouca condição de manter economicamente sua receita total.

O contexto econômico do Estado influencia nos tipos de empregos que são atribuídos ao profissional. Para D1 “o Amapá ainda é o Estado do contra cheque. E a maioria das áreas está na administração pública, se você não conhece alguém dificilmente é inserido [em vagas no setor público]. [...]” o entrevistado reforça que sabe “de pessoas que entram sem entregar o currículo lá, através de contrato”. Isto constrói e reconstrói os sentidos que o emprego pode ter para tal trabalhador, uma vez que os sujeitos são influenciados por sua própria condição de existência. Tanto desempregados, quanto acadêmicos com a formação em secretariado executivo apresentam representações similares quanto a esse ponto. Uma das entrevistadas diz que:

Na verdade vagas de emprego não têm [para exercer a profissão de Secretário Executivo]. É mais auxiliar [administrativo] e mesmo assim é difícil. Eu trabalhei uma semana em um salão de beleza, mas só que, além dos serviços de secretaria, eles queriam alguém com transporte próprio pra poder pagar as contas e comprar materiais para o salão. Eu fiquei uma semana por causa disso. Não era uma secretária. Era um office-boy/secretária/ recepcionista. Mesmo eu dizendo que eu poderia ir de ônibus eu não fui aceita, para você ver as coisas que a gente passa. (Discurso D1).

O discurso acima reforça a busca incessante por trabalho em qualquer área, desde que garanta a subsistência do sujeito. Porém, a exploração do homem pelo próprio homem para obter força de trabalho com o menor custo possível é um fator que exclui o trabalhador do ambiente laboral. Para o entrevistado acima, não importava se desempenharia atividades além do previsto ou diferente da sua formação, desde que garantisse emprego. Contudo, por não possuir meios próprios de locomoção, para executar as atividades demandadas pela empresa, não obteve êxito ao buscar emprego.

A realidade política e econômica do Amapá também interfere no mercado de trabalho para o Secretário Executivo. Para alguns entrevistados “A maioria dos cargos [de secretário executivo] são indicações e eles não vão verificar se é formado ou não, infelizmente. [...] Aqui na SEED [Secretaria de Educação do Estado do Amapá], por exemplo, ainda vai ter outro concurso para assistente administrativo, mas não entrou secretário executivo” (Discurso E4). Limitações parecidas também foram identificadas no discurso de D4, ao afirmar que “eu fui em uma secretaria [Secretaria estadual] um dia desses e lá eu conheci a secretária do diretor, do diretor dessa instituição pública, ela não tem formação [em secretariado], mas ela é secretária. Então eu vejo que não tem valorização [do Secretário Executivo formado na área]” (Discurso D4). Na Agência de Fomento do Amapá a realidade é similar, de acordo com o discurso da entrevistada, ao afirmar que:

quando eu entrei lá [empresa em que atua] e viram meu diploma eles acharam interessante. Até pensei que eles fossem me aproveitar como secretária, até porque lá tem a secretaria executiva. E tem um Secretário Executivo que não é Secretário Executivo [não tem graduação na área], mas exerce [a função]. Eu realmente pensei que eles fossem me colocar para uma área assim, mas me aproveitaram para outra área. **O cargo de Secretário Executivo é ocupado por indicação.** (Discurso E1- grifo nosso)

Ao perpetuar uma política de ocupação de vagas, por indicação, o governo e as prefeituras do Amapá constroem a manutenção de uma cultura que massacra as possibilidades de Secretários Executivos tornarem-se empregáveis nas esferas estaduais e municipais, como apontado no discurso de E1. A figura do Estado deve ser responsável em garantir o surgimento de postos de trabalho, por meio de políticas econômicas focadas no aumento de geração de empregos de qualidade e não somente indicar a contratação em virtude de motivação política ou nepotista.

O perfil econômico do Estado do Amapá é regido pela iniciativa pública, com baixa influência do setor privado (CHELALA, 2008). Essas características interferem diretamente no tipo de força de trabalho que será admitido no contexto local, assim como no sentido que o emprego terá na vida dos profissionais. Isto é reflexo do modelo capitalista vigente. O mercado de trabalho, em termos macroeconômicos, é condicionado pelos movimentos da dinâmica produtiva de cada região. Com grande influência do setor público na economia e setor privado pouco desenvolvido, a baixa concentração de vagas no setor privado do Amapá continua reproduzindo um ambiente laboral precarizado.

O expressivo aumento no número de vagas para profissionais Secretários Executivos no Amapá, que cresceu de 116 profissionais em 2003 para um total de 325 registrados no RAIS (2013) em 2013, pouco refletiu em mudanças reais no mercado de trabalho para alguns entrevistados. Talvez isso seja reflexo, inclusive das ocupações de vagas para Secretário Executivo por outros indivíduos, que não tenham a formação em nível superior. Nesse contexto, a ausência de um órgão fiscalizador interfere negativamente, inclusive, na expansão efetiva de postos de trabalho para formados na área de Secretário Executivo. Sem os conselhos federal e estadual, ou órgãos com competências equivalentes, há reduzidas intervenções para impedir que a profissão de Secretário Executivo seja exercida por sujeitos que não possuam o ensino superior destinado à área, reduzindo a disponibilidade de postos de trabalho.

Para os Secretários Executivos a condição socioeconômica do Amapá interfere em como percebem o mercado de trabalho local. Os profissionais acreditam que tornarem-se empregáveis na área de secretariado é limitado, principalmente pela falta de concursos públicos em sua de área de formação. Alguns entrevistados apresentam o seguinte discurso sobre o mercado de trabalho no Amapá:

**a gente não tem muita oportunidade de trabalhar na nossa área** [campo de secretariado executivo]. A gente vê muito isso em concursos. Porque a maioria eu acho, aqueles que eu converso, sempre falam ah! Quando eu terminar eu farei concurso. Porque não tem uma área pra gente disputar através de entrevistas, essas coisas. Onde a gente vê que ainda oferece é aqui a instituição, a universidade [Universidade Federal do Amapá] só que isso só através de concurso. Não há uma forma de a gente disputar através de entrevistas, uma possível vaga. **Em outras instituições públicas a gente vê que não tem vagas para secretariado** (Discurso A4 - grifo nosso).

Isto constrói um dilema na vida laboral do profissional de Secretariado Executivo, permanecer na busca por uma colocação em sua área de formação ou buscar alternativas de

sobrevivência. Esta última é a resposta de alguns entrevistados. A condição de dependência do Estado do Amapá no setor público influencia na criação de empregos formais, na medida em que além da baixíssima disponibilidade de empregos na área privada, ainda precisa lidar com a reduzida possibilidade de abertura de concursos públicos na área.

Falta de concursos públicos para a área e a ineficácia de empresas que possam absorver a força de trabalho são apontadas como causas do problema. Contudo, várias questões relacionadas ao tema permanecem em aberto e merecem respostas. Por exemplo: Qual o perfil das empresas locais em desenvolvimento no Estado e em que medida afeta a absorção dos profissionais, inclusive de Secretariado Executivo? As políticas públicas realmente apresentam como missão a responsabilidade social de oferecer ocupação para a mão de obra local? Há indução de criação de empregos a partir das políticas públicas implantadas? Esses questionamentos derivados das observações analíticas sobre as representações sociais dos secretários executivos, embora não seja o cerne da pesquisa, necessitam ser respondidos em pesquisas futuras.

Mesmo diante dos questionamentos a serem respondidos, percebeu-se que as representações sobre mercado de trabalho são influenciadas pela realidade econômica do Estado do Amapá. A imagem objetivada foi identificada devido às limitações em atuar na área de secretariado executivo. Após isso, foi possível analisar os principais fatores que ancoraram tais representações. Primeiro, devido às dificuldades para o exercício da profissão de Secretário Executivo conforme o que preconiza a legislação (BRASIL, 1985) e, segundo, a frequente indicação por critérios fisiologistas para a ocupação dessas vagas.

A representação sobre a categoria mercado de trabalho está enraizada no contexto laboral em que os trabalhadores vivem. O aumento do empresariado privado está ligado ao crescimento de empresas de pequeno e médio porte. Os sujeitos da pesquisa continuam sob o jugo do capitalismo, assim como qualquer trabalhador na sociedade. Isto quer dizer que, dependendo das necessidades do mercado de trabalho local, a força de trabalho requerida será aquela que mais se adequar e submeter ao sistema produtivo. O problema é que reproduzir as demandas do capital, aceitando acriticamente as limitações do mercado de trabalho, pode garantir o emprego e a sobrevivência, mas pode impedir com que o homem torne-se verdadeiramente sujeito ao transformá-lo em mero suporte do capital (CIAMPA, 2004). Nesse contexto, um dos entrevistados afirma que:

o setor privado é muito fraco aqui [no Amapá], porque é só comércio e mesmo apesar de todos os incentivos é um comércio fraco. Como a iniciativa privada

não é forte e os salários são muitos baixos. As minhas colegas mesmo [fica pensativa] querem pagar muito abaixo do piso. **E mesmo concurso de nível médio a pessoa acaba pegando por conta da questão da sobrevivência.** (Discurso E1- grifo nosso)

O discurso de E1 pode justificar, em parte, o porquê os profissionais formados em Secretariado Executivo aceitam desempenhar funções que requeiram apenas a formação em nível médio, no intuito de garantir um meio de subsistência. Nesse sentido, a representação sobre o mercado de trabalho do Secretário Executivo tem influência sobre seu comportamento na busca por emprego. Se o sujeito, mesmo com formação superior não obtém êxito na entrada no mercado de trabalho que pleiteava é comum buscar outras formas de sobrevivência, abrindo mão do piso salarial, de atuação do nível de ensino obtido e, inclusive, procurando empregos que não possuem qualquer relação com sua formação universitária. Esse contexto é reforçado no Discurso de E2 quando relata que pouco atuou diretamente como secretária

porquê quando eu ia [procurar emprego na área] sempre falavam. Olha! Eu só tenho na área de recepcionista, a gente reconhece que você é um profissional de nível mais elevado, mas no momento a gente só tem essa vaga [Entrevistada menciona a fala de um empregador]. Eu disse tudo bem, eu posso atuar dentro dos meus conhecimentos, sabendo que aquilo não é o merecido, mas é uma coisa que eu estava necessitando no momento. É por isso que eu procurei fazer investimento em concursos. Nunca gostei de ficar parada. Tinha oportunidade [de conseguir emprego] então eu aproveitava. (Discurso E2).

Para garantir a sobrevivência, em um Estado com baixo crescimento econômico, os entrevistados “descobrem que pior que ser explorado é não ser sequer explorado” (ROBINSON *apud* SACHS, 2008, p. 38). Sem o mínimo de trabalho, qualquer sujeito não sustentaria suas necessidades existenciais básicas, sem trabalho o homem não se torna homem. Assim, a manutenção de um exército de reserva é importante para a lógica do capital ao garantir sua reprodução com o menor custo possível, sem proporcionar a expansão das liberdades individuais ou trabalho satisfatório para os indivíduos.

Diferentemente dos discursos acima, pesquisas como de Almeida (2009) demonstraram inserção laboral em empresas de grande porte para o profissional de secretariado executivo. Há de se frisar que o autor definiu como critério para inserção de sujeitos na pesquisa, profissionais que atuassem em atividades reconhecidamente similares às de Secretário Executivo, sendo que estes deveriam obrigatoriamente estar empregados em grandes empresas ou multinacionais na região do ABC paulista.

Tal perfil de empresa é encontrado no Amapá em número reduzido, pois havia somente 22 empresas com mais de 500 empregados em 2013 (RAIS, 2013). Já em São Paulo a quantidade desse tipo de empresa chegou a 2.767 no último levantamento do Rais (2013). Dessa forma, compreende-se que as realidades devem ser analisadas a partir das singularidades de cada contexto sócio-histórico. A diferença no perfil das empresas interfere em como o sujeito percebe o trabalho, isto pode ser observado ao comparar as falas dos sujeitos deste estudo com o discurso de uma das entrevistadas da pesquisa de Almeida (2009, p. 96) ao relatar suas percepções em ter alcançado o cargo de Secretária de presidente de uma grande empresa.

Então, hoje digo com certeza que eu sou plenamente realizada, eu diria que dentro da carreira de uma secretária eu atingi o que seria o ápice, né? O topo, você... [quebra de fala] quando a gente começa a trabalhar, “ai eu quero ser secretária de presidente um dia” eu sonho”... é o nosso sonho, né? Então, eu diria que eu tenho... [quebra de fala] eu tive esse sonho realizado com a felicidade de trabalhar com um executivo extremamente dinâmico, inteligente, líder nato e que vê a Secretária como profissional que realmente é.

As diferenças quanto à satisfação em atuar na profissão de Secretário Executivo merecem novos estudos. Porém, a clara distinção que se observa nos discursos de profissionais que atuam em empresas de cunho familiar, quando comparados aos indivíduos que trabalham em empresas de grande porte, fomenta discussões sobre possíveis explicações para tal fenômeno. O perfil das empresas na região do ABC paulista mencionada por Almeida (2009) difere significativamente de pequenas e médias empresas encontradas em estados como o Amapá. Essa discrepância no perfil das empresas em cada estado é relevante porque os sentidos atribuídos ao trabalho do Secretário Executivo, pelos outros ou pelo próprio profissional, serão construídos de acordo com o contexto social, laboral e histórico em que o indivíduo está inserido.

O que se observa é que tal reprodução ocorre com o mesmo significado, tanto em territórios mais desenvolvidos ou menos desenvolvidos economicamente, sobre a exploração do trabalhador. A principal diferença está nos sistemas produtivos de cada território. Em cidades metropolitanas há parques industriais que impulsionam a criação de ocupações e o desenvolvimento econômico. A realidade é distinta em localidades da periferia do capital, como é o caso do Estado do Amapá, onde os investimentos são pontuais e priorizam o caráter privado de grandes empreendimentos, a exemplo da

exploração de minérios pela ICOMI e de celulose, por meio do Projeto JARI, mas sem promover um amplo desenvolvimento da economia local.

A decisão de investir no desenvolvimento do Estado do Amapá quase sempre esteve associada a incentivos fiscais para tornar viáveis empreendimentos privados por intermédio de decretos, como o Distrito industrial de Santana, a ALCMS e a exploração mineral e vegetal citada. O contexto de desenvolvimento do Amapá se assemelha ao apontado por Boisier (2000). O autor afirma que implantar políticas econômicas que atendam interesses particulares ou de alguns grupos que se beneficiam de seus efeitos, pouco reflete na aplicação de políticas regionais e, conseqüentemente, na melhoria da condição de vida da população. É preciso, portanto, repensar a forma de investimentos por meio de políticas públicas no Amapá que atualmente, a despeito do volume de recursos envolvidos, não se capilariza em benefício da população.

No Amapá, os investimentos no Estado não estão baseados “nas condições locais de mercado, tais como proximidade de fontes matérias-primas; acessos a centros consumidores; disponibilidade e custo de força-de-trabalho; além de inovações tecnológicas, como ocorre em locais mais competitivos” (CHELALA, 2008, p. 202). Essas políticas são pensadas basicamente com vistas ao desenvolvimento de grandes projetos, sem efetivamente gerar desenvolvimento local. Estas estratégias, embora gerem alguns postos de trabalho, são preferencialmente voltados para assegurar os ganhos de capital, centrados nas mãos de poucos.

Políticas de desenvolvimento que priorizam os donos do capital em detrimento das questões regionais constroem um cenário limitante para a população geral, principalmente pela ausência da implantação de políticas geradoras de emprego. No Amapá há pouca integração entre os setores chaves para criar tais estratégias. Santos (2013) afirma que não há continuidade entre as políticas de emprego criadas pela Secretaria de Estado do Trabalho e Empreendedorismo. Isto prejudica as classes de trabalhadores que mais necessitam de oportunidades, como os desempregados, trabalhadores tercerizados ou precarizados.

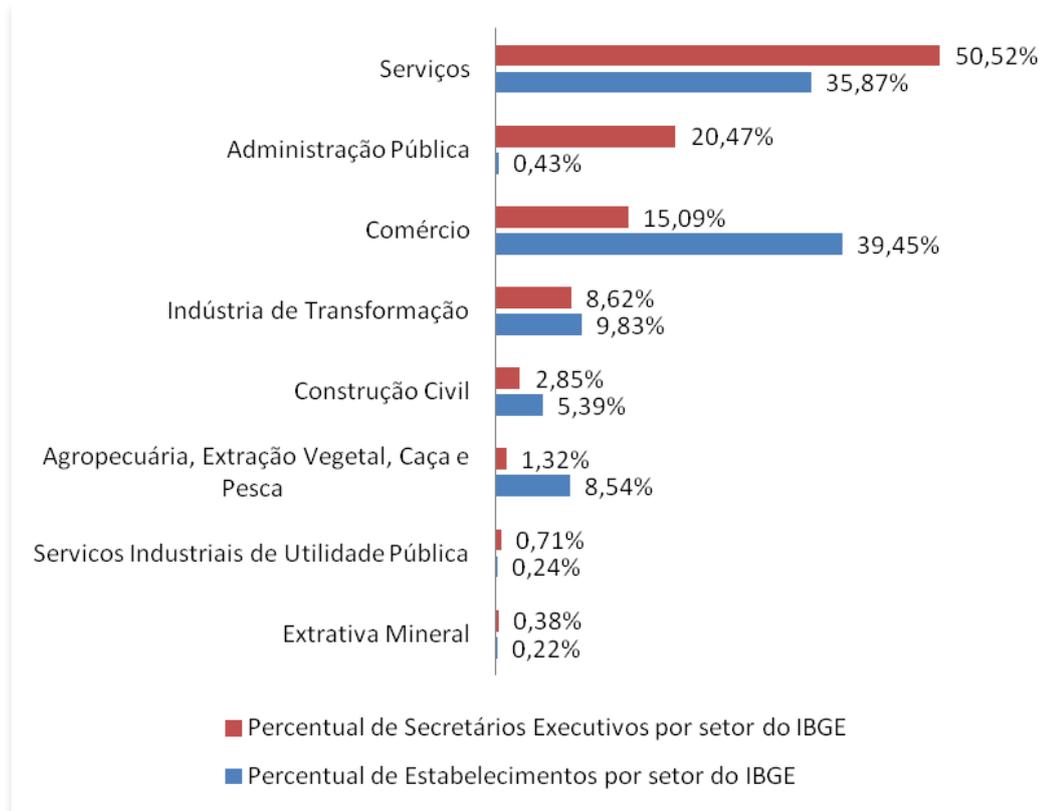
Diante da realidade socioeconômica citada, das constantes crises e instabilidades econômicas, sem mencionar as desigualdades regionais que inferem na oferta e ocupação de mão de obra, é comum observarmos autores como Mineralli (1995) e Brunner (2001) reforçando apenas o caráter das competências individuais, a empregabilidade, para se alcançar e permanecer no emprego. Entretanto, as competências individuais não são

suficientes para explicar o porquê da força de trabalho não se tornar empregável. A diferença de resultados encontrados neste trabalho e no de Almeida (2009) deixa claro que é preciso considerar as condições econômicas regionais para avaliar e melhorar a qualidade de vida local, não basta atribuir ao capital humano toda a responsabilidade de entrar no mercado de trabalho.

Obter emprego na área de Secretariado Executivo apresenta sentidos diferentes, conforme a região que se insere. Almeida (2009) destaca que do ABC paulista, o perfil do Secretário Executivo foi modificado a partir da implantação de multinacionais na região para atender as exigências do mercado. Empresas de grande porte requerem qualificação em nível estratégico para assistir os executivos e auxiliar na tomada de decisão, podendo apresentar um nível de contratação maior e maiores salários do que em outras cidades com menor desenvolvimento e com um quantitativo inferior de empresas.

Outra questão relevante para compreender a dinâmica do mercado de trabalho do Secretário Executivo, é a distribuição de vagas para profissionais da área por setor econômico. No Brasil, os setores de serviços, administração pública, comércio, concentram 86,08% das vagas para Secretários Executivos, conforme gráfico 4, a seguir.

**Gráfico 4 - Distribuição dos percentuais entre a quantidade de Secretários Executivos e estabelecimentos por setor do IBGE (2013)**



Fonte: RAIS/IBGE (2013), com adaptação da autora.

De acordo com o gráfico 4, o setor de serviços apresenta a maior quantidade de vagas para secretários executivos. A percentagem é 14,33% maior do que de estabelecimentos, isto caracteriza um ramo em que o secretário executivo obteve amplo crescimento de vagas. Tal análise se acentua quando comparada as percentagens do setor de administração pública, apresentando 20,04% de diferença sobre a quantidade de vaga disponível por estabelecimentos da administração pública.

Porém, o setor de indústria de transformação compreende percentagens próximas entre o quantitativo de vagas disponíveis por estabelecimentos deste ramo. A maior diferença está nos setores Extrativa Mineral; Serviços industriais de utilidade pública; Construção Civil e Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca, que apresentam as menores concentrações de vagas para Secretários Executivos.

Mesmo com a quantidade menor de empresas nesses quatros setores, podemos inferir que há uma projeção de ampliação de vagas para secretários executivos, tendo em vista o aumento significativo no número de ocupações para profissionais que exercem tal atividade laboral (RAIS, 2013). Isto caracteriza possibilidades cada vez maiores de

reconhecimento da necessidade de Secretários Executivos nas organizações. Mas como a CBO não classifica as ocupações por formação, é identificado que há um crescimento de vagas para secretários, sem que seja possível afirmar que as vagas seriam destinadas aos indivíduos formados em Secretariado Executivo.

É preciso então, continuar com o processo de reivindicação, por meio dos órgãos representativos da classe, em direção à constituição de um conselho fiscalizador do exercício profissional, para que a formação de secretariado em nível superior, seja exigida como critério para a contratação de Secretário Executivo, independentemente de indicação política.

Esta ação poderia auxiliar na compreensão sobre as disparidades verificadas quando se analisa a distribuição das vagas de secretários executivos, entre os setores econômicos de cada unidade da federação, conforme a tabela 4. Contudo, também é possível verificar as potencialidades e limitações do mercado de trabalho por estado brasileiro para o secretário executivo.

Tabela 4 - Distribuição de Secretários Executivos por setor econômico por UF - BRASIL (2013)<sup>13</sup>.

UF/BRASIL	Extrativa mineral		Indústria de transformação		Serviços industriais		Construção Civil		Comércio		Serviços		Administração Pública		Agrop. Extraç. vegetal, caça e pesca		Total
NORTE																	
Rondônia	7	1,12%	121	0,86%	19	1,64%	56	1,21%	506	2,06%	1001	1,22%	251	0,75%	45	2,09%	2006
Acre	0	0%	25	0,17%	2	0,17%	14	0,30%	84	0,34%	419	0,51%	279	0,83%	10	0,46%	833
Amazonas	0	0%	96	0,68%	15	1,29%	160	3,45%	171	0,69%	558	0,68%	2574	7,74%	0	0,00%	3574
Roraima	0	0%	59	0,42%	6	0,51%	4	0,08%	80	0,32%	183	0,22%	274	0,82%	5	0,23%	611
Pará	20	3,20%	181	1,29%	5	0,43%	85	1,83%	618	2,52%	1498	1,82%	2159	6,49%	86	4,00%	4652
Amapá	2	0,32%	5	0,03%	11	0,95%	9	0,19%	54	0,22%	180	0,21%	61	0,18%	3	0,13%	325
Tocantins	8	1,28%	80	0,57%	10	0,86%	30	0,64%	364	1,48%	907	1,10%	498	1,49%	33	1,53%	1930
NORDESTE																	
Maranhão	3	0,48%	150	1,07%	4	0,34%	70	1,51%	604	2,46%	1299	1,58%	1095	3,29%	59	2,74%	3284
Piauí	2	0,32%	74	0,52%	2	0,17%	35	0,75%	248	1,01%	650	0,79%	404	1,21%	14	0,65%	1429
Ceará	9	1,44%	326	2,32%	17	1,47%	103	2,22%	534	2,17%	1741	2,12%	1421	4,27%	29	1,35%	4180
Rio Grande do Norte	3	0,48%	83	0,59%	11	0,95%	55	1,18%	250	1,02%	815	0,99%	398	1,19%	13	0,60%	1628
Paraíba	8	1,28%	88	0,62%	10	0,86%	55	1,18%	202	0,82%	866	1,05%	493	1,48%	11	0,51%	1733
Pernambuco	14	2,24%	404	2,88%	56	4,85%	170	3,67%	721	2,94%	2302	2,80%	1139	3,42%	55	2,56%	4861
Alagoas	1	0,16%	71	0,50%	5	0,43%	24	0,51%	172	0,70%	682	0,83%	234	0,70%	17	0,79%	1206
Sergipe	2	0,32%	81	0,57%	7	0,60%	26	0,56%	164	0,66%	667	0,81%	254	0,76%	11	0,51%	1212
Bahia	26	4,16%	433	3,09%	55	4,76%	218	4,71%	1129	4,60%	3293	4,01%	4696	14,12%	82	3,82%	9932
SUDESTE																	
Minas Gerais	121	19,39%	1695	12,10%	92	7,97%	534	11,53%	3301	13,47%	13420	16,36%	2077	6,24%	340	15,84%	21580
Espírito Santo	17	2,72%	217	1,54%	31	2,68%	49	1,05%	462	1,88%	1300	1,58%	944	2,84%	33	1,53%	3053
Rio de Janeiro	237	37,98%	866	6,18%	64	5,54%	389	8,40%	1290	5,26%	7188	8,76%	1038	3,12%	28	1,30%	11100
São Paulo	51	8,17%	4701	33,56%	377	32,66%	1028	22,21%	4856	19,82%	18810	22,93%	4487	13,49%	324	15,09%	34634
SUL																	
Paraná	6	0,96%	965	6,88%	54	4,67%	237	5,12%	1533	6,25%	4509	5,49%	2347	7,06%	108	5,03%	9759
Santa Catarina	15	2,40%	778	5,55%	61	5,28%	191	4,12%	1045	4,26%	2626	3,20%	422	1,26%	61	2,84%	5199
Rio Grande do Sul	23	3,68%	1279	9,13%	30	2,59%	281	6,07%	1805	7,36%	5503	6,70%	2505	7,53%	117	5,45%	11543
CENTRO-OESTE																	
Mato Grosso do Sul	8	1,28%	188	1,34%	62	5,37%	87	1,87%	872	3,55%	1774	2,16%	613	1,84%	142	6,61%	3746
Mato Grosso	12	1,92%	243	1,73%	11	0,95%	105	2,26%	880	3,59%	1711	2,08%	324	0,97%	193	8,99%	3479
Goiás	25	4,00%	630	4,49%	36	3,11%	266	5,74%	1904	7,77%	4566	5,56%	1926	5,79%	227	10,57%	9580
Distrito Federal	4	0,64%	168	1,19%	101	8,75%	347	7,49%	650	2,65%	3544	4,32%	325	0,97%	100	4,65%	5239
Total	624		14007		1154		4628		24499		82012		33238		2146		162308

Fonte: RAIS/IBGE – 2013, com adaptações da autora.

<sup>13</sup> As percentagens equivalem à distribuição de Secretários Executivos por setor econômico de cada estado, em relação ao total de vagas do setor correspondente.

Os Estados da região sudeste do Brasil concentram as maiores percentagens de vagas para secretários executivos quando observado a distribuição por setores econômicos, em razão da maior quantidade de estabelecimentos encontrada nesses estados. Nos estados da região Norte a maior disponibilidade de vagas destinadas aos Secretários Executivos situa-se na administração pública. Sendo que Amazonas, e Pará possuem forte concentração de vagas neste setor, enquanto os demais estados apresentam resultados pífios, em geral abaixo de 1%.

Nesse contexto, observa-se que o discurso neoliberal de obter emprego a partir de esforços pessoais é no mínimo reducionista diante da influência dos sistemas produtivos geradores do número de vagas disponíveis no mercado. Secretário Executivo não é uma profissão liberal, como psicólogo e médico, portanto, a ideia de empreendedorismo na área, como estratégia de estabelecer uma remuneração independente da contratação por uma empresa ou governo, ainda é incipiente e pouco significativa no total de postos de trabalho que estão disponíveis na contemporaneidade.

Mesmo que Secretários Executivos possam atuar em diferentes ramos, desde empresas públicas ou privadas, comércio, indústrias, até fundações e associações civis (sindicatos, igrejas, clubes) (PANTOJA; SANTOS; SOUZA, 2011), como trabalhadores estão sujeitos à mesma lógica de exploração. O sistema capitalista encontra diferentes formas para se reproduzir utilizando mão de obra mais barata. O sistema produtivo menos desenvolvido utiliza para o seu desenvolvimento força de trabalho compatível com sua condição. No caso do Amapá a economia continua norteadada pela administração pública e os reflexos dessa dependência refletem no mercado de trabalho local e na empregabilidade, enquanto possibilidade de inserção laboral, do Secretário Executivo.

Isto porque o que importa na lógica do capital é o acúmulo de riquezas e não garantir melhores condições de vida para o trabalhador. As transformações no sistema capitalista alteram não somente seus mecanismos de reprodução, mas também o sentido do trabalho. Para alguns autores (MARX, 1996; LUKÁCS, 2012; LESSA, 2007) o trabalho possui característica ontológica de formação humana. Mas o sistema capitalista vem retirando o caráter humano do trabalho e atribuindo uma relação de troca, com base em uma sociedade de precarizados, flexibilizados e temporários. Tudo isso para garantir a reprodução da dinâmica do capital.

Por isso, compreender as condições sociais e econômicas a que os Secretários Executivos estão sujeitos, permite que sejam construídas explicações sobre a realidade de seu mercado de trabalho. Sendo assim, analisa-se, tanto o número de ocupações por

unidade da federação, como a faixa salarial recebida pelo Secretário Executivo, pois ambos têm influência no sentido que é atribuído ao trabalho do profissional, tendo em vista as especificidades regionais. Na tabela 5, verificam-se as diferenças de remuneração salarial percebidas pelos Secretários Executivos. Sendo possível estabelecer um paralelo entre a condição dos principais setores econômicos nos quais esses profissionais estão concentrados e as representações construídas sobre a profissão de secretariado executivo (tabela 4).

**Tabela 5 - Faixa Remuneração Salarial Média de profissionais da área de secretariado Executivo por UF: de 0,5 a 20,00 salários mínimos (\*152013).**

UF	Até 0,50	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	2,01 a 3,00	% de 0,5 a 3,0	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	% de 3,0 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	+ de 20,00	% de 7,01 a +20,00	ñ class.	Total
<b>NORTE</b>																	
Rondônia	6	194	1123	312	215	92,22%	43	21	40	5,18%	20	8	2	12	2,09%	10	2006
Acre	2	45	227	176	216	79,95%	98	29	23	18,00%	7	5	1	0	1,56%	4	833
Amazonas	0	128	635	357	559	46,97%	583	348	437	38,27%	345	118	25	38	14,71%	1	3574
Roraima	0	60	209	88	67	69,39%	32	59	45	22,25%	28	18	2	3	8,34%	0	611
Pará	6	403	1808	779	644	78,24%	280	239	271	16,98%	120	58	24	11	4,57%	9	4652
Amapá	3	16	98	35	67	67,38%	24	12	27	19,38%	16	25	2	0	13,23%	0	325
Tocantins	10	258	932	244	195	84,92%	73	107	44	11,60%	41	19	5	2	3,47%	0	1930
<b>NORDESTE</b>																	
Maranhão	3	523	1227	389	475	79,68%	190	139	145	14,43%	122	49	5	10	5,66%	7	3284
Piauí	4	192	735	139	182	87,61%	56	29	43	8,95%	32	10	5	1	3,35%	1	1429
Ceará	27	450	1702	556	559	78,80%	298	138	197	15,14%	176	46	7	13	5,78%	11	4180
Rio Grande do Norte	2	135	762	190	218	80,28%	101	50	52	12,46%	73	22	9	7	6,81%	7	1628
Paraíba	8	181	769	195	262	81,65%	118	67	42	13,09%	39	33	13	3	5,40%	3	1733
Pernambuco	10	356	1836	815	648	75,39%	315	266	230	16,68%	179	88	49	24	6,99%	45	4861
Alagoas	4	178	424	175	166	78,52%	49	44	68	13,34%	60	10	11	11	7,62%	6	1206
Sergipe	13	147	462	192	150	79,53%	60	49	60	13,94%	36	12	21	3	5,94%	7	1212
Bahia	11	879	2945	1147	1202	62,26%	635	466	719	18,32%	1065	454	214	165	19,10%	30	9932
<b>SUDESTE</b>																	
Minas Gerais	151	2723	9105	3511	2236	82,14%	1203	888	755	13,18%	498	226	65	88	4,06%	131	21580
Espírito Santo	7	117	1078	374	423	65,47%	271	250	252	25,31%	180	60	23	10	8,94%	8	3053
Rio de Janeiro	10	124	2522	1302	1515	49,30%	986	874	1118	26,82%	1108	767	232	433	22,88%	109	11100
São Paulo	23	620	6864	4204	4708	47,40%	3096	2538	4005	27,83%	3795	2978	954	631	24,13%	218	34634
<b>SUL</b>																	
Paraná	39	657	2832	1326	1332	63,38%	568	771	1363	27,68%	439	309	38	31	8,37%	54	9759
Santa Catarina	19	295	1948	927	761	75,97%	377	223	301	17,33%	161	73	26	24	5,46%	64	5199
Rio Grande do Sul	59	814	3908	1646	1469	68,40%	934	579	840	20,38%	673	258	108	90	9,78%	165	11543
<b>CENTRO-OESTE</b>																	
Mato Grosso do Sul	3	240	1951	504	396	82,59%	129	145	94	9,82%	75	132	27	31	7,07%	19	3746
Mato Grosso	10	353	1687	513	478	87,41%	132	82	79	8,42%	49	69	13	3	3,85%	11	3479
Goiás	13	1330	4388	1508	1075	86,78%	351	379	199	9,69%	189	87	19	11	3,19%	31	9580
Distrito Federal	0	101	1182	540	645	47,10%	384	513	466	26,01%	597	443	215	129	26,41%	24	5239
<b>Total</b>	<b>443</b>	<b>11519</b>	<b>53359</b>	<b>22144</b>	<b>20863</b>		<b>11386</b>	<b>9305</b>	<b>11915</b>		<b>10123</b>	<b>6377</b>	<b>2115</b>	<b>1784</b>		<b>975</b>	<b>162308</b>

Fonte: RAIS/ CAGED – 2013, com adaptações da autora.



Uma das maiores disparidades verificadas quando se analisa a tabela 5 é a divergência em mais de 30 vezes sobre o valor da força de trabalho. Profissionais que de acordo com o Rais (2013) com formação superior e atribuições similares, possuem remunerações que variam de meio até mais de 20 salários mínimos. Essa diferença pode influenciar no comportamento do secretário executivo sobre seu mercado de trabalho, fazendo com que o indivíduo veja em cidades mais desenvolvidas oportunidades de crescimento laboral mais expressivo, enquanto sofre em um ambiente onde sua profissão é pouco valorizada e mal remunerada, caso do Amapá.

Algumas questões devem ser mencionadas, quanto às limitações da fonte de dados dessa pesquisa que não permitiu obter a exata localização onde os Secretários Executivos atuam e, portanto, não foi possível demonstrar a fonte pagadora de cada grupo que envolve as faixas salariais indicadas na tabela 5. Isso permitiria descrever quais setores dispõem de melhores remunerações para o secretário executivo. Contudo, observa-se que historicamente os maiores salários, no emprego formal, continuam sendo ofertados pela administração pública, principalmente nas esferas federal e estadual, em todas as unidades da federação.

Dessa forma, podemos inferir que no Amapá, parte significativa dos funcionários Secretários Executivos, que recebem mais de sete salários mínimos podem estar nas esferas Federal ou Estadual, isto devido à dependência econômica do Amapá em relação à administração pública e considerando a política de indicação, para secretariar gabinetes de governo, da prefeitura e municípios. Como tais questões aparecem nas falas dos entrevistados, é possível que a contratação de Secretários Executivos para cargos de confiança baseada apenas em indicações pessoais, sem concursos ou processos seletivos, seja reproduzida no Amapá. Porém, esta informação carece de maiores investigações.

No Estado do Amapá, 67% dos profissionais registrados no mercado formal de acordo com o RAIS recebem uma remuneração média de até 3 salários mínimos. Diante da limitação de oportunidades de emprego formal, os sujeitos da pesquisa assumem cargos abaixo de suas expectativas laborais. Esse contexto influencia na forma como o Secretário Executivo percebe seu mercado de trabalho no Amapá. O entrevistado E4 acredita que:

Eles [a sociedade] não veem a secretária como é vista em outras cidades, que tem multinacionais que tem um mercado de trabalho mais desenvolvido. Eles [a sociedade] não têm ainda essa visão [quebra de fala]. Talvez seja esse reconhecimento que falta da sociedade no mercado de trabalho. (Discurso E4).

Estados como Rio de Janeiro, São Paulo e Distrito Federal apresentam uma faixa mais ampla de Secretários Executivos que recebem salários mais elevados. Essa informação da relação entre desenvolvimento econômico da região e remuneração profissional perpassa as representações sociais dos secretários do Amapá. Nessa linha, o discurso de El afirma que “em outros estados a profissão é mais reconhecida, porque dependendo da economia [o profissional] é necessário. Por exemplo, em São Paulo, centro-sul, geralmente o salário é melhor e a pessoa tem que ser mais especializada”.

Entre os Estados da região Norte, há, também, ampla disparidade de remuneração. Um fator que pode explicar a diferença entre os valores recebidos pelos Secretários Executivos, pode ser o volume de profissionais inseridos na administração pública, uma vez que esta, ainda, representa os maiores salários em relação aos demais setores econômicos. No estado do Amazonas, por exemplo, cerca de 38,27% desses profissionais recebem de três a sete salários mínimos e 14,71% recebem de sete até mais de 20 salários mínimos.

Nos demais estados da região, com menor concentração de profissionais na administração pública, há também um percentual mais elevado de baixas remunerações. Embora a partir das informações obtidas durante esse trabalho não seja possível afirmar essa relação, o fato de no Amazonas a remuneração ser consideravelmente maior que nos demais estados da região Norte, parece indicar a existência de uma relação entre o valor da força de trabalho e a inserção no setor público. Isto pode ser explicado porque ao mesmo tempo em que 72% dos profissionais estão na administração pública no Amazonas, nos demais estados há menor participação nesse setor e também menor remuneração. Nesse sentido, a luta por uma ampliação da presença dos secretários executivos na administração pública conforma-se como um passo significativo de valorização profissional e remuneratória do secretário executivo.

Cabe lembrar que a análise feita neste trabalho utiliza como referência os dados do RAIS, cuja metodologia enquadra, sob uma mesma ótica, vários profissionais com atuação secretarial. As referências de emprego formal no Brasil utilizam a base de dados da Classificação Brasileira de Ocupações, cujo critério para definir ocupação é a descrição das atividades desempenhadas pelo indivíduo, e não sua formação educacional. Dessa forma, qualquer sujeito, com formação superior, que tenha em suas atribuições atividades relacionadas ao código 2523 da CBO, dentre elas, assistência de diretoria, de presidência, Secretário de diretoria, Secretário de gabinete, ente outros, será enquadrado

na ocupação de Secretário Executivo. Para a CBO (2010, p. 355) “O exercício dessas ocupações requer curso superior em secretariado e [sic]<sup>14</sup> áreas afins”.

Na elaboração do texto da CBO, as prerrogativas legais para o exercício da profissão ainda não foram exigidas pela Classificação Brasileira de Ocupações. Primeiro porque a ocupação de Secretário Executivo requer formação por Curso Superior de Secretariado no país ou no exterior, desde que revalidado de acordo com as normas brasileiras. Segundo, o indivíduo que tiver outro diploma superior poderá ocupar a função de Secretário executivo, desde que, na data de início da vigência da lei, tenha comprovado o exercício da profissão em período não inferior a 36 meses (BRASIL, 1996).

Diante da legislação podemos constatar certos entraves no quesito “formação e experiência” constante na CBO (2010, p. 355). É importante frisar que já se passaram quase 30 anos da vigência da lei, e é natural a redução de sujeitos que se adéquem ao segundo critério citado acima, devido à aposentadoria, por exemplo. Dessa forma, é preciso reformular a CBO no que tange às condições para o exercício da profissão de forma a valorizar, na carreira de Secretariado Executivo, aqueles que possuem a formação em nível superior.

Isto poderia ser um instrumento que nortearia a luta da classe dos Secretários Executivos contra a indicação política para o exercício da ocupação em cargos públicos e privados. E auxiliaria no debate sobre o mercado de trabalho para Secretários Executivos e técnicos em secretariado. Outra questão que poderia ser mola propulsora para uma mudança substancial no exercício laboral do Secretário Executivo é a institucionalização do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais de Secretariado. Para Sabino (2006) não se trata de reivindicações para alcançar *status* social, quando se luta pela criação do Conselho Federal, mas a concretização de uma base legal que trará respaldo para a categoria em relação à sua formação, salário e condições de trabalho.

O fato de constarmos pisos salariais diferentes em cada estado da Federação pode indicar mais um entrave advindo da inexistência de um Conselho que fiscalize o exercício profissional. Essa questão se traduz em precariedade laboral durante o exercício profissional do Secretário Executivo, devido os reduzidos salários que são

---

<sup>14</sup> A expressão ‘sic’ refere-se à incoerência gramatical ao ter sido registrado o ‘e’ ao invés do ‘ou’, pois da forma como está grafado tal período na Classificação Brasileira de Ocupações, retoma que para ocupar o cargo de Secretário Executivo, além da formação específica na área, o indivíduo precisaria ter formação em outras áreas afins, o que seria uma incongruência, tendo em vista que não há respaldo legal para exigir de qualquer sujeito dois cursos superiores para o exercício de determinada ocupação.

pagos a vários profissionais, conforme tabela 5. Para citar alguns exemplos, 81,9 % dos Secretários Executivos de Rondônia registrados no RAIS, em 2013, recebem até dois salários mínimos. No Pará, essa percentagem chega a 64,5% e, no Amapá, a 46,7% dos profissionais. Para indivíduos com formação superior, como é o caso do bacharel em Secretariado Executivo, o retorno salarial nesta magnitude é inadequado e insuficiente. Essa compreensão é resumida na fala de um dos entrevistados ao afirmar que “o salário não compensa a graduação de quatro anos”. (Discurso A1).

Enquanto o Conselho Federal de Secretariado não é institucionalizado, a classe dos trabalhadores em secretariado executivo continua, por meio da Federação Nacional de Secretárias e Secretários (FENASSEC), pleiteando junto ao Ministério do Trabalho, a possibilidade de abrir o projeto de lei engavetado, para que, futuramente, o Conselho Federal de Secretariado seja regulamentado. A existência da entidade nas esferas federal e estadual poderia reduzir as distorções quanto aos salários recebidos pela categoria, assim como, diminuir o exercício ilegal da profissão.

Na ausência do conselho, os secretários exercem a profissão sob a atual dinâmica de trabalho em que, muitas vezes, o exercício profissional é diferente da área de formação do sujeito e as remunerações são ínfimas. Submeter-se a estas condições de trabalho pode significar tanto uma alternativa de sobrevivência quanto a negação da identidade profissional do Secretário Executivo. A lógica do capital impõe somente ao sujeito a responsabilidade de encontrar emprego, mas fazê-lo diante de um sistema predador, como o capitalismo, é uma tarefa árdua. Para alguns entrevistados, exercer a profissão conforme estabelecido na legislação (BRASIL, 1985) é quase impossível. O sujeito E1, por exemplo, mesmo empregada, está em vias de desistir de galgar espaço em sua área de formação no mercado local. Então relata que:

Para ser secretária aqui, nas empresas privadas, não precisa ter nível superior porque são muito limitadas às funções, seria atender telefone, fazer anotações. Qualquer pessoa que tem um nível médio pode fazer. Não tem nada de especializado. [...] [e acrescenta] Eu praticamente desisti de exercer a profissão de secretária. Estou buscando dentro da área administrativa, [...] mas não a profissão propriamente dita. (Discurso E1)

As relações sociais estabelecidas no mercado de trabalho local e os novos sentidos que o trabalho adquiriu para os investigados construíram novas perspectivas para inserção no ambiente de trabalho. Para garantir sua sobrevivência os sujeitos estão engajados em projetos que não necessariamente estão relacionados à sua área de

formação. O entrevistado D3 já pensou em empreendedorismo (e que) um dia desses queria começar um negócio em casa. Outra ideia foi entrar na área da saúde. Acha que está na hora de mudar de área. (Discurso D3<sup>15</sup>). Essa concepção é reforçada por outra profissional empregada quando diz

Eu fico um pouco confusa ainda. Eu dei uma parada agora nos cursos que eu estava fazendo. Pelo fato de eu ter entrado na área pública. [...] Também eu penso em fazer outro concurso com uma remuneração melhor, mas eu venho mais para o lado da educação, do professor, do que para o lado do secretariado, pelo fato da questão da remuneração, infelizmente. (Discurso E4).

Mesmo em um ambiente limitante, com uma economia baseada na administração pública e a existência de reduzidos cargos públicos para o Secretário Executivo do Amapá, o trabalho continua central na vida dos entrevistados. Porém, para expandir as liberdades individuais, a saída está na busca por empregos em diferentes áreas que atendam as necessidades de melhoria de faixa salarial ou mesmo somente para garantir sobrevivência, na ausência de emprego na área pleiteada.

Isto poderia auxiliar na construção de valores de uso, pelo trabalhador, sobre seu próprio trabalho, pois poderia auxiliar em uma maior satisfação com as atividades laborais, e não reproduzir sistematicamente valores de troca que somente garantam a manutenção de mecanismos de exploração do sistema capitalista. De acordo com os discursos acima, a demanda de empregos para profissionais formados em Secretariado Executivo está à atrelada a uma condição que reduz o pleno exercício profissional, exercendo funções não-estratégicas dispostas na legislação. (BRASIL, 1985). Empresas que contratam profissionais para o desempenho de atividades técnico-secretariais, podem expressar um indicador de que a base econômica do Amapá ainda está pouco desenvolvida não necessitando de assessoramentos nas esferas “microorganizacional, mesoorganizacional e macroorganizacional” definidas em BRASIL (2005, p. 79).

Dessa forma, nas empresas locais que empregam Secretários Executivos para o desempenho de atividades técnicas, o sentido do trabalho para esses profissionais, pode significar a negação da identidade profissional. Reproduzir a força de trabalho que o sistema produtivo local requer e não aquele previsto na legislação e ansiado pelo secretário, pode levar os trabalhadores a buscarem outros meios de sobrevivência. Essa mudança para outros empregos, abandonando aquele para o qual o indivíduo preparou-

---

<sup>15</sup> Discurso minimamente alterado para se adequar ao texto, mas sem modificar o sentido do fragmento.

se por longos anos, ocorre não apenas visando melhorias salariais, mas construindo outras identidades profissionais, outras maneiras de se representar como profissional.

Essa perspectiva é reforçada por Ciampa (2004, p. 73) quando afirma que para o homem modificar sua condição é necessário “não contemplar inerte e quieto a história”, mas possibilitar “um sentido da história como realização de um porvir”. Tais mudanças são derivadas das relações sociais estabelecidas entre os homens e das relações que travam com a natureza na busca por sobrevivência e desenvolvimento. Em cada projeto que o homem se engaja para prover sua própria existência, aparecerão determinantes que irão influenciar na maneira que ele percebe sua existência (GRAMSCI, 1978; CIAMPA, 1984). A necessidade de promover mecanismos de mudança no contexto vivido, como o mencionado por Ciampa (2004), aparece no discurso de um dos entrevistados ao afirmar que:

É preciso buscar sempre mais. Só que para isso é preciso buscar meios que nos fortaleçam. E é só unidos que a gente pode buscar isso. Eu até brinco porque já contribuí com o sindicato. Mas vi que teve uma hora que estagnou. Ele deve buscar lutas, interesses. **A pessoa não pode fazer sozinha, tem que fazer junto. [... ] Se a gente quer que o mercado mude, então temos que mudar a nós mesmos.** Parar de achar que é só aquele mundinho fechado. Temos muito mais para contribuir. Tem muito mais para aprender e se dedicar. Falta isso da parte da universidade, da parte do acadêmico, de muitos profissionais que já estão formados (Discurso D4 grifo nosso).

Para o entrevistado, a participação coletiva visando mudanças na condição de vida dos trabalhadores, é imprescindível. Mas, para isso, é necessário que esse processo se inicie desde o período de formação do Secretário Executivo, ainda na universidade, e que envolva os profissionais que estão no mercado de trabalho por meio do sindicato que representa a classe. Tais processos são lentos, pois fazem parte do conjunto das relações sociais, que neste caso, corresponde tanto a questões culturais sobre a profissão de Secretário Executivo, quanto a perspectivas mercadológicas e a própria economia do Amapá que influencia no perfil da força de trabalho. Lentos, também porque, ocorrem em oposição ao processo hegemônico que atua sempre na defesa dos interesses do capital.

Interessante notar que o entrevistado aponta que a necessidade dessa formação para a luta dos interesses profissionais ou, mais precisamente, da classe deva ocorrer desde a formação universitária. Entretanto, as instituições de ensino parecem caminhar no sentido oposto desse encaminhamento, uma vez que muitos cursos são organizados pensando unicamente em atender aos interesses do mercado. Além de submeterem-se ao

mercado, os cursos, de uma forma geral, e os de secretariado especificamente, têm avançado no sentido de reduzir a formação humanística, retirando disciplinas como Filosofia, Antropologia e Sociologia, e de ampliar as disciplinas de cunhos técnicos. As universidades preparam cada vez mais o indivíduo para se adequar ao mercado e menos para pensar em seu local de trabalho, sua estrutura social, e buscar caminhos para formar-se como homem e alcançar qualidade de vida.

A busca pela transformação da condição social do sujeito é evidente nas representações dos entrevistados sobre seu mercado de trabalho. Porém, mesmo que os entrevistados busquem outra “vida que mereça ser vivida”<sup>16</sup>, diferentes limitações ainda persistem. Os fragmentos abaixo exemplificam as principais definições sobre a categoria “mercado de trabalho” representada pelos entrevistados. E3 afirma que o trabalho desagrada

porque não trabalhamos oito horas como está na lei, às vezes passamos 10, 11 horas na empresa, tem reuniões a noite que você fica a disposição. E isso tudo não há um retorno em gratificação e sim fica em um banco de horas e você pode usar aquelas horas que estão excedendo. A empresa deixa claro isso e o colaborador não tem muito que reclamar. Porque na hora que ele é contratado a empresa deixa bem claro que pode ter dias que você [o trabalhador] sairá mais tarde. Você aceita o emprego já sabendo disso. Já sendo consciente disso (Discurso E3).

É necessário combater a lógica neoliberal que transforma os sentidos do trabalho, em apenas um sustentáculo da acumulação do capital que priva o homem de expandir suas liberdades individuais (SEN, 2000). A entrevistada finaliza afirmando que isso é realidade recorrente em empresas privadas do ramo da construção civil no Amapá.

Sabino (2006) reitera que estas questões, também já eram comuns em todo Brasil. A autora aplicou 790 questionários no ano de 2006 a profissionais de secretariado em diferentes regiões do país e constatou que 62% das repostas indicaram a permanência no local de trabalho, além das oito horas previstas em lei com o intuito de atender as necessidades da empresa. É provável que seja dessa condição que a CBO (2010, p. 355) se refira quando afirma que o profissional Secretário Executivo pode

---

<sup>16</sup> Definição cunhada por Antônio da Costa Ciampa em sua tese de doutoramento em 1984, quando analisou a categoria identidade como metamorfose. Na perspectiva do autor, identidade deve ser entendida como processo de construção histórica, assim como, o próprio ser humano. Sendo o homem produtor e produto do seu meio social, a identidade não deve ser vista como estática, como se nunca se modificasse, e sim, como uma busca por projetos de vida (por outras identidades) que pudessem construir vida satisfatória para o homem.

“permanecer em posições desconfortáveis por longos períodos”. Tal afirmação constar na descrição da profissão é, no mínimo, a institucionalização da exploração contra a qual os trabalhadores historicamente vem lutando e que compõe o perfil da sociedade capitalista.

O Secretário Executivo, para se manter no emprego, suporta conscientemente a mais valia, devido às dificuldades em promover alternativas de modificação. Mas na medida em que o trabalho é a garantia de sobrevivência, a precariedade das relações trabalhistas acaba colocada em segundo plano no rol das ações humanas e suportada, apesar de todos os malefícios que gera. Para Antunes (2011) mencionando Marx a sociedade capitalista é tão perversa que faz do trabalho um meio para reproduzir o capital e não a primeira necessidade humana.

Nesse caso, fica claro que o trabalhador se adéqua a forma de trabalho mais vendável para os donos do capital e que estes veem na mão de obra do Secretário Executivo mais um mecanismo de ampliação de lucros. O trabalho, portanto, longe de ser um ambiente capaz de proporcionar o desenvolvimento pleno das potencialidades do sujeito no mercado local, caracteriza-se exclusivamente como produção de mais valia. É assim que o secretário executivo, a exemplo de outras categorias profissionais, torna-se peça-chave para a reprodução da lógica capitalista. Baseado no princípio de que quanto menores os custos da força de trabalho, maiores são os lucros capitalistas, estratégias de expropriação de mais valia são aplicadas ao conjunto dos trabalhadores.

Para o Secretário Executivo que desempenha atividades operacionais, em nível médio, o valor de sua força de trabalho reflete a forma como a profissão é caracterizada pelo mercado local. Esta questão acompanha o descompasso que se observa com relação à remuneração da classe. Apesar da formação universitária, na medida em que o profissional é visto como um trabalhador de nível médio e recebe uma remuneração equivalente, fica evidente a exploração do secretário e a necessidade deste de empreender a luta de classes.

Na tentativa de construir alguma mudança nesse contexto limitante para a atuação formal do Secretário Executivo, em 1992, foi elaborada a Carta de Manaus no Congresso Nacional de Secretariado. Nela, discutiu-se a necessidade um currículo mínimo para a formação do secretário em nível superior para nortear os cursos em todo país, visando atender as exigências do mercado e trabalho (BRUNO, 2006). Entretanto, é exatamente essa visão de foco no mercado que o processo de formação em secretariado pode influenciar na reprodução de uma lógica perversa para o trabalhador.

Construir matrizes curriculares somente para atender as modificações do mundo do trabalho, pode reduzir as possibilidades de construir um saber crítico sobre a condição social do sujeito, limitando-o à manutenção da lógica neoliberal para inserção no meio laboral.

Quando indagados sobre os mecanismos de transformação atual para tornarem-se empregáveis no mercado de trabalho para Secretário Executivo, o entrevistado A1 verbalizou que “A ascensão profissional depende do **esforço de cada profissional**” (Discurso A1- grifo nosso) para então permanecer no mercado de trabalho. O Discurso de E2 demonstra a mesma percepção quando relata: ”Eu creio que cada vez mais [é necessário] **buscar conhecimento**, buscar se especializar” (Discurso E2 – grifo nosso) para obter emprego. A perspectiva de conseguir melhores condições laborais continua sendo caracterizada a partir do processo de qualificação, como exposto por E4, dizendo que:

Eu acho que ele precisa estar se aperfeiçoando cada vez mais, ter formações paralelas que possam dar a eles [os Secretários Executivos] um alicerce maior na vida profissional dele. Não focar só na parte de secretariado, mas ir para outra área que também possa aliar para o lado do secretário e também com outra área que ele pode ter o reconhecimento de outra forma. (Discurso E4).

A categoria empregabilidade é representada pelos entrevistados a partir da imagem de esforço individual e de aperfeiçoamento profissional, percebidos como os principais mecanismos de mudança laboral. Essas imagens objetivadas estão ancoradas na busca por alternativas de emprego e ascensão profissional. As representações construídas sobre a empregabilidade também influenciam na prática social do Secretário Executivo e vice-versa.

Tais representações refletem a ideologia da empregabilidade, nas quais é responsabilidade de cada indivíduo obter emprego. Mesmo diante de diferentes determinações apontadas pelos entrevistados como limitantes para o exercício profissional, a formação e qualificação profissional aparecem como a saída mais prática e imediata. Esta perspectiva, apesar de no máximo resolver casos individuais, é corroborada por Bortolotto e Rinaldi (2008, p. 8) como se o processo de qualificação profissional, por si só, fosse suficiente para resolver os problemas históricos que a profissão enfrenta. Os autores afirmam que os profissionais que desejam atuar na área de secretariado executivo precisam “se conscientizar que a qualificação profissional é o

melhor caminho para conquistar o reconhecimento profissional, superar os *tabus* impostos a profissão, e assim construir uma identidade”.

É cada vez mais comum que as representações sobre empregabilidade norteiem o comportamento dos Secretários Executivos em direção à obtenção de emprego baseado somente nos atributos individuais, visão reforçada pela teoria do capital humano. Contudo, a qualificação educacional não é solução para o problema global do desemprego do conjunto dos trabalhadores da área de secretariado. A solução individual via empregabilidade não modifica a estrutura em que as dificuldades de inserção no mercado de trabalho estão sustentadas, como os entraves sociais, econômicos, educacionais, culturais e os estigmas que a profissão enfrenta. Ao considerar o sentido do conteúdo das representações emitidas compreende-se que o discurso neoliberal influencia na forma como os Secretários Executivos representam sua empregabilidade.

Mesmo que outros discursos tenham demonstrado as dificuldades econômicas, políticas e culturais para inserção do indivíduo formado em Secretariado Executivo no mercado de trabalho do Amapá, as respostas aos problemas vivenciadas envolveram basicamente a empregabilidade por meio do processo de qualificação profissional. Mas isto, por si só, não modifica o processo de indicação política na contratação de Secretários Executivos para a ocupação da profissão, e tampouco, modifica o imaginário social da sociedade quanto aos estereótipos difundidos sobre a área ou implanta uma média salarial menos precarizada para o profissional.

A qualificação profissional, embora relevante para que o sujeito construa alternativas de sobrevivência, pouco contribui para transformação da realidade dos trabalhadores envolvidos no processo. Para iniciar a mudança no ambiente laboral é necessária, segundo Antunes (2011), a união dos trabalhadores. Juntos, enquanto coletividade, os secretários executivos podem incitar os órgãos competentes sobre a institucionalização do Conselho Federal de Secretariado. Enquanto representantes do sindicato local, poderiam formalizar denúncias sobre a exploração do trabalho e o não cumprimento da carga horária máxima permitida pelas Leis Trabalhistas. Estas são apenas algumas estratégias que os trabalhadores enquanto coletividade poderia utilizar, no intuito de concretizar transformações na realidade de exploração a qual os secretários executivos estão submetidos. Individualmente, não há movimento de luta e, portanto, essas conquistas podem não ser efetivadas.

Uma explicação possível à questão de atribuir ao indivíduo a responsabilidade por sua empregabilidade vincula-se ao próprio processo de formação do Secretário

Executivo. A necessidade de adequação às exigências mercadológicas são maiores do que a construção de uma análise crítica sobre os problemas sociais, como a questão de desemprego ou trabalho precário. Por isso, há a necessidade de considerar o sistema capitalista explorador e as condições de reduzido desenvolvimento para compreender as contradições sobre emprego e desemprego.

Este trabalho é exatamente uma das possíveis tentativas de compreensão dos fatores que interferem sobre o mercado de trabalho e a empregabilidade do Secretário Executivo. É correto afirmar que investigações sobre essa temática e sobre o modelo de educação voltado para o curso de secretariado executivo no Brasil devem ocorrer em pesquisas futuras, pois parece ser um item preponderante para compreender as representações construídas desde a graduação até a entrada no mercado de trabalho dos sujeitos da profissão.

Brandão (2010, p. 184), em sua investigação, explana a comprovação que a “formação tem sido mais orientada para atender ao mercado de trabalho, o que não favorece a construção de um profissional com autonomia, no sentido de ser tomador de decisões complexas, relacionadas às estratégias das organizações”. Para modificar esse contexto, é “necessário romper com a lógica do capital se quisermos contemplar a criação de uma alternativa educacional significativamente diferente” (MÉSZÁROS, 2008, p. 27). Nesse contexto, na medida em que a objetivação sobre empregabilidade evidencia que os discursos dos entrevistados refletem a ideia das competências individuais para galgar espaços no ambiente de trabalho, seja na área de secretariado ou fora dela, é necessário intervir no modelo educacional, transformando-o na direção da omnilateralidade.

As intensas exigências mercadológicas são apontadas nas diretrizes dos cursos para fazer com que as universidades se adéquem as perspectivas de mercado. (CIELO; SCHMIDT; WENNIGKAMP, 2014). Porém, a realidade da profissão de Secretário Executivo não deve se limitar a explicações pontuais ou estatísticas. É necessário considerar além do estudo realizado por Nascimento; Maciente e Assis (2013), os relatórios educacionais de Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE) e os do Ministério da Educação (MEC), pois estes

assinalam para um cenário menos eufórico para a profissão. Ou seja, evidencia-se um significativo processo de retração na oferta de cursos de bacharelado na área. Da totalidade dos formalmente criados no país, apenas 54,8% está em pleno funcionamento, situação essa que requer uma profunda reflexão sobre os rumos da profissão de secretariado. (CIELO; SCHMIDT; WENNIGKAMP, 2014, p. 44).

Por isso são necessárias discussões para além de perspectivas individuais e organizar estratégias que permitam, priorizar a classe dos trabalhadores de Secretariado Executivos. Como mecanismos de transformação social enquanto categoria, outros entrevistados afirmam que é necessária mobilização da classe para provocar mudança significativa na realidade local. Alguns entrevistados acreditam,

que deveria haver principalmente pela parte do Secretário, de fazer aquela mobilização, reuniões para buscar [quebra de raciocínio] porque digamos se for interesse de apenas um secretário eu creio que não vai pra frente. Mas se o grupo se unir e ir em prol de um único interesse eu creio que, com certeza, terá o reconhecimento. (Discurso E2).

A união dos trabalhadores em benefício da classe é uma ação que pode construir estratégias para modificar a conjuntura em que o secretário executivo vive. Mas isso é pouco provável sem a intervenção de grande parte dos sujeitos envolvidos no processo. O discurso de D1 enfatiza a necessidade de um movimento em prol do coletivo, ao referendar que:

[Eu] acho que já teve uma mobilização maior. A Presidente [do sindicato do Amapá] luta tanto, mas poucos profissionais se manifestam para entrarem na luta. O que ela fala entra por aqui e sai por aqui [faz menção a um bordão popular]. Acho que em algum momento a pessoa cansa e acaba lutando menos. O sindicato foi bem no começo, mas agora, a presidente está cansada. Ninguém constrói uma casa só (Discurso D1).

Diante desse contexto, é possível imaginar ações que, tendo por base a classe que vive do trabalho, possam incentivar um processo que “dê início a uma organização societária emancipada, fundada em valores para além do capital, do mercado, do lucro, que possibilitem a existência de seres sociais omnilaterais, ‘livremente associados’” (ANTUNES, 2011, p. 165). Permanecer refém do atual sistema explorador, alheio aos problemas sociais, não constrói mecanismos de mudança social. Apenas reproduz a lógica do capital que aliena o trabalhador reduzindo-o a condição de coisa. Freres (2008, 46) retoma o seguinte contexto:

O capital busca todos os mecanismos, inclusive ideológicos, visando à perpetuação das relações sociais alienadas. Sendo assim, esse sistema não poderia solucionar tais problemas porque se alimenta exatamente da exploração dos homens, jogando a classe trabalhadora na mais aguda miséria em contraposição à riqueza que esta produz para a classe que a domina. Superar a sociedade capitalista é, devido à impossibilidade de torná-la humanizada, o norte que deve orientar a humanidade.

Alternativas como as apontadas por Freres (2008) ou Antunes (2011) podem servir como base para fazer emergir novas propostas em prol da modificação da conjuntura sobre a profissão de Secretário Executivo. Desde que os trabalhadores estejam engajados na construção de movimentos de luta contra o trabalho precarizado, por intermédio de representação sindical; e pelo estabelecimento do conselho de classe, para que possuam órgão competente para fiscalizar o exercício profissional.

Além disso, pensar em processo de formação profissional que norteie os sujeitos em direção aos problemas sociais vivenciados pelos trabalhadores, por meio de uma educação voltada a perspectivas omnilaterais de ensino, além das questões para maximizar o capital humano, envolve reflexões sobre a qualidade de vida do ser humano e os sentidos do trabalho na sociedade capitalista. Isto fomentaria debates sobre a necessidade da crítica em relação à condição do trabalho na contemporaneidade, o que poderia desenvolver a consciência necessária em benefício da coletividade.

A união do coletivo fortalece a classe dos trabalhadores. Assim, mesmo sem à Conselho Federal institucionalizado, o sindicato da classe poderia junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), protocolar acordos oficiais com representantes de entidades públicas e privadas sobre os direitos estabelecidos em Lei (BRASIL, 1996) que são descumpridos, como a contratação de indivíduos que não são formados em Secretariado Executivo, nem tampouco registrados na SRTE para ocuparem as vagas destinadas à profissão. O envolvimento da classe dos Secretários Executivos pode contribuir para questionar a realidade sócio-histórica, iniciando o processo de mudança que os trabalhadores historicamente vêm buscando.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho, como princípio formador do ser social, continua sendo central na vida das pessoas por ser a base da sobrevivência e da satisfação das necessidades sociais do homem. Porém, as transformações no sistema capitalista para garantir a continuidade de sua reprodução, constroem mudanças significativas no mundo, mas principalmente para a classe que vive do trabalho.

O trabalho deixa de responder as demandas dos trabalhadores para satisfazer a lógica neoliberal, principalmente quando se analisa outras categorias, como mercado de trabalho, profissão e empregabilidade. O trabalhador é levado a se adequar aos padrões flexíveis do mercado, ao sistema produtivo local e às ideologias criadas para aumentar o processo de exploração do homem.

Nesse estudo foi possível observar que os indivíduos que representaram a classe trabalhadora investigada, os secretários executivos, estão sujeitos a uma lógica de exploração que é própria do capital, mas que pode refletir nuances dos determinantes a que estão submetidos. Nesse sentido, a realidade do Amapá difere da encontrada nos grandes centros, principalmente por se encontrar em um território periférico, com uma dinâmica econômica menos desenvolvida e uma economia atrelada aos recursos públicos, o que influencia no perfil da força de trabalho local. Esse contexto determinou a forma como os sujeitos representaram as três categorias analisadas, mercado de trabalho, sua profissão e a noção de empregabilidade.

O mercado de trabalho local foi definido, em linhas gerais, como limitante, aspecto que influenciou na representação dos entrevistados sobre mercado de trabalho. Esse contexto pode ser melhor compreendido quando se analisa as bases que ancoraram as representações. Alguns elementos explicativos estão relacionados à condição socioeconômica do Estado que reduz as possibilidades de encontrar emprego em um ambiente com pouco incentivo à implantação de grandes empresas. Fato que se modificado poderia auxiliar na contratação de profissionais não-liberais, como os Secretários Executivos.

Quanto à profissão, além de influências da condição local, apresentou determinações históricas, em relação ao imaginário social construído sobre a identidade dos profissionais da área. Isto caracterizou a profissão como estigmatizada e pouca reconhecida, o que pode ter influenciado nas representações que os sujeitos construíram

sobre sua vida laboral. Por isso a necessidade de intervenção do estado para criar políticas públicas de emprego que melhorem a qualidade de vida dos secretários executivos, assim como de toda população. E não simplesmente criar políticas pontuais para o benefício de alguns poucos beneficiários. Esta condição pode desenvolver o mercado de trabalho e modificar as representações dos SE sobre sua profissão.

A categoria empregabilidade apresentou objetivações que se assemelharam a perspectiva da Teoria do Capital Humano, uma vez que, os entrevistados mencionaram formação constante, especializações, busca por conhecimento para mudar sua vida profissional. Os discursos reforçaram a hipótese da pesquisa de que as representações dos secretários executivos sobre sua profissão e empregabilidade refletem a ideologia da competência pessoal e qualificação como requisitos principais para a entrada e permanência no mercado de trabalho.

A reprodução de uma ideologia difundida pelo neoliberalismo e impulsionada pelo avanço tecnológico, responsabilizando somente o indivíduo por seu sucesso ou insucesso profissional foi a tônica dos discursos. Os secretários reproduziram nas representações, a dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Não basta reproduzir a ideologia da empregabilidade. É preciso que a economia do Estado seja modificada para alavancar a instalação de empresas que possam absorver mão de obra de secretário executivo como ocorre em estados do sudeste do país.

No entanto, é provável reconstruir tais representações, desde que o atual contexto limitante também seja modificado. Para isso, seria necessário que o próprio sistema capitalista fosse alterado, pois somente assim, seria possível construir um processo de reinvenção da sociedade, com a noção de trabalho mais humanizado e menos precarizado. O que na opinião desta pesquisadora, somente ocorreria a partir de um mecanismo revolucionário de luta que deveria envolver toda a classe que vive do trabalho e não apenas grupos fragmentados.

Se, em curto prazo não é possível uma resposta que conduza a alterações significativas na construção de um mundo mais satisfatório para os Secretários Executivos, é preciso construir estratégias de certa forma imediatas, mesmo que por dentro da lógica instituída. Inicialmente, com a continuidade das lutas sociais para construir um projeto de lei que crie o Conselho Federal de Secretariado e garanta a fiscalização do exercício legal da profissão.

Além disso, o Estado do Amapá precisa intervir na criação de Políticas públicas de emprego [através da Secretaria de Estado do Trabalho e Empreendedorismo] que

beneficiem a população local para facilitar a expansão das liberdades individuais dos sujeitos, estratégias para aumentar o trabalho formal tanto na esfera pública como privada devem ser aplicadas. O estado, embora não seja a solução total para o problema, é figura relevante para a criação de políticas de emprego que assistam as mais diferentes classes que vivem do trabalho. Pois a contínua exploração do homem pelo sistema vigente é o fator chave para a manutenção da realidade precária em que o trabalhador está submetido.

Não se busca, neste trabalho, esgotar as definições e explicações sobre as representações sociais estudadas, mas iniciar a compreensão de sua gênese. É necessário que outras investigações sejam realizadas para compreender o processo que influencia na construção dessas representações, desde a formação profissional dos secretários executivos, a imagem destes no mercado e a empregabilidade entre outros temas.

Conforme identificado nesse estudo, realidades distintas geram representações sociais diferentes e, portanto, estudos que abranjam os diferentes contextos, aos quais os profissionais de secretariado estão expostos, são relevantes para compreender a complexidade e as idiosincrasias que permeiam a profissão. Essas pesquisas poderiam construir explicações aproximadas sobre a falta de concursos públicos na área de secretariado executivo, incluindo análises do discurso dos gestores públicos.

Mesmo existindo o cargo nas esferas municipais e estaduais, os entrevistados afirmaram que não são contratados para ocupá-los, devido à política da indicação para tal fim. Realidade distinta para vagas de assistentes administrativos nos concursos locais. É provável que o valor da mão de obra também interfira no processo, pois, via de regra, esses cargos pedem como requisito apenas a formação de ensino médio. Quanto menor o valor da força de trabalho para desempenhar atividades laborais que garantam a perpetuação da dinâmica produtiva, melhor para o capital, uma vez que o acúmulo de lucros será maior.

Isto pode configurar explicações aproximadas sobre a não-contratação de secretários executivos no mercado local, visto que com formação superior, a classe poderia tencionar para receber maiores salários. A confusão, portanto, entre os papéis do secretário executivo e do técnico pode ser uma estratégia de produção de mais valia ao minimizar e descaracterizar a qualificação do bacharel em secretariado.

O profissional de Secretariado Executivo tem mostrado sua competência e relevância para as organizações nas quais se insere, embora o ambiente laboral, especialmente em localidades na periferia do capital, como é o caso do Amapá, ainda

não o acolha com o devido respeito e remuneração. Entretanto, sendo uma das profissões que mais cresceram no país, as perspectivas para o exercício laboral são favoráveis. A existência dos conselhos federal e estadual e de sindicatos fortes e atuantes em defesa da categoria serão mecanismos importantes para alavancar ainda mais o crescimento da profissão e seu reconhecimento.

Atuar pela ampliação da inserção dos secretários executivos na esfera pública, pela defesa de desenvolvimento econômico que maximize a implantação de empresas nas diferentes localidades e pela fiscalização do exercício da profissão, são passos imediatos para construir uma vida laboral que mereça ser vivida. Elementos que podem transformar as representações sociais do secretário executivo sobre sua profissão, mercado de trabalho e empregabilidade, em direção a uma dinâmica que expanda as liberdades individuais dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ABRIC, J-C. A abordagem estrutural das representações sociais. Tradução Pedro Humberto Faria Campos. *In*: MOREIRA, A.S.P; e OLIVEIRA, D.C. de (Org.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. Goiânia: AB, p.27-38, 1998.

AGUIAR, L. C. Teoria do capital humano nas políticas públicas para a educação brasileira e catarinense. **Atos de pesquisa em educação**, v. 7, n. 1, p. 2-26, jan./abr. 2012. ISSN 1809-0354.

ALEXANDRE, M. O papel da mídia na difusão das representações sociais. **Comum**. Rio de Janeiro, v.6, n. 17, p. 111-125, jul./dez. 2001. *Comum*.

ALMEIDA, R. de. **A construção da identidade do ser profissional secretário na Região do Grande ABC**. 2009. 206f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Metodista de São Paulo. Faculdade de Administração e Economia. São Bernardo do Campo, 2009.

ALVES, M. A. O método materialista histórico-dialético: alguns apontamentos sobre a subjetividade. **Revista de Psicologia da UNESP**, v. 9, n. 1, p. 1-13, 2010.

ALVES-MAZZOTTI, A. J. Representações sociais: aspectos teóricos e aplicações à educação. **Revista Múltiplas Leituras**, v.1, n. 1, p. 18-43, jan./jun. 2008.

ALVES, N. E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social? **Revista de ciências da educação**. n. 2, jan./abr. 2007.

ANDRADE, E. C. de; BOAS, M. C. V. Qual a *themata* do secretário executivo explorada pelo cinema à luz das representações sociais. **Revista Intersaberes**, Curitiba, ano 4, n. 7, p.89-107, jan./jun. 2009.

ANTUNES, R. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 2, n. 1, 55-72, 1999.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

\_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ARRUDA, A. Teoria das Representações Sociais e teorias de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 127-147, nov, 2002.

BAKHTIN, M. **Marxismo e filosofia da linguagem**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2006.

BATISTA, R. L. Qualificação profissional e ideologia: crítica da noção de competência e da teoria da empregabilidade, *In*: SEMINÁRIO NACIONAL – ESTADO E POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL, 2003, Cascavel. **Anais...** Cascavel, 2003.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1985.

BIRELLO, V. B.; MARECO, R. T. As formações imaginárias na constituição de identidades do Secretário Executivo. **Expectativa**: revista do Curso de Secretariado Executivo, Toledo: Universidade Estadual do Oeste do Paraná - *Campus* de Toledo Gráfica Universitária, v. 11 n. 11, p. 31-40, 2012. ISSN 1676-045X.

BOISIER, S. Desarrollo Local: de qué estamos hablando? *In*: BECKER, D. F; BANDEIRA, P. S. (Org.). **Desenvolvimento local/regional**: determinantes e desafios contemporâneos. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, v. 1, p. 151-185, 2000.

BORTOLOTTI, R. M.; RINALDI, R. N. O ensino superior de Secretariado Executivo na região Sul do Brasil. **Expectativa**: revista do Curso de Secretariado Executivo, Toledo: Universidade Estadual do Oeste do Paraná - *Campus* de Toledo Gráfica Universitária, v. 7, n. 7, p. 9-25, 2008.

BRANDÃO, M. N. **Formação do profissional secretário executivo na UFC**: currículo, competência e cidadania. 225f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Educação, Ceará, 2010.

BRASIL. Câmara de Educação Superior. **Resolução n. 3**, de 23 de junho de 2005. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Secretariado Executivo e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2005, n. 121. Seção 1, p. 79-80.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Parecer n. CNE/CES 108/2003**. Duração de cursos presenciais de Bacharelado. Distrito Federal, 2003. Disponível em:  
<<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0108.pdf>>. Acesso em: 3 jan. 2015.

BRASIL. **Federação Nacional de Secretárias e Secretários (FENASSEC)**. Disponível em:<<http://www.fenassec.com.br>>. Acesso em: 10 jul. 2014.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=13&uf=00>. Acesso em: 3 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 7.377**, 30 de setembro de 1985. Dispõe sobre o exercício da profissão de secretário e dá outras providências. Brasília, DF, 1985.  
Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7377consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7377consol.htm)>. Acesso em: 20 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.261**, 10 de janeiro de 1996. Altera a redação dos incisos I e II do art. 2º, o caput do art 3º, o inciso VI do art. 4º e o parágrafo único do Art. 6º da Lei 7.377, de 30 de setembro de 1985. Brasília, DF, 1996. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9261.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9261.htm)>. Acesso em: 20 jan. 2014.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO):** Código, título e descrições. Brasília, DF, 2010.

BRASIL. Portal E-MEC. **Instituições de Educação Superior e cursos cadastrados.** Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/emec/consulta-cadastro>>. Acesso em: 13 dez. 2014.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. Tradução Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

BRUNNER, J. **Competencias de empleabilidad.** Disponível em: <[http://www.geocities.com/brunner\\_cl/empleab.html](http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html)>. Acesso em: 20 ago. 2014.

BRUNO, I. M. **O poder de influência do profissional de Secretariado no processo decisório das organizações.** 2006. 137 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2006.

CARDOSO, L. A. A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo. **Tempo Social:** revista de Sociologia da USP, v. 23, n. 2, p. 265-295, 2011.

CHAGAS, E. A natureza dúplice do trabalho em Marx: trabalho útil-concreto e trabalho abstrato. *In:* MENEZES, A. M. D. de; BEZERRA, J. E. B.; SOUSA JUNIOR, J. de. (Org.). **Trabalho, educação, estado e a crítica marxista.** Fortaleza: Edições UFC, 2009, p.25-36.

CHELALA, C. A. **A magnitude do Estado na socioeconomia amapaense.** Macapá: UNIFAP, 2008.

CIAMPA, A. da C. **A estória do Severino e a história de Severina.** São Paulo: Brasiliense, 1984.

\_\_\_\_\_. Identidade. *In:* LANE, S. T. M.; CODO, W. (Org.). **Psicologia social: o homem em movimento.** São Paulo: Brasiliense, 2004.

CIELO, I. D.; SCHMIDT, C. M.; WENNIGKAMP, K. R. Cenário do secretariado executivo no Brasil. *In:* VIEIRA, A. M. da S.; SILVA, A. C. B. R. (Org.). **Livro de atas do IX Congresso Internacional de Formação para Assistentes de Direção.** Porto-Portugal: Conselho Profissional de Secretariado, 2014. ISBN 978-989-97876.

CODO, W. Relações de trabalho e transformação social. *In:* LANE, S. T. M.; CODO, W. (Org.). **Psicologia social: o homem em movimento.** São Paulo: Brasiliense, 2004.

DELGADO, I. G. Desenvolvimento, empresariado e política industrial no Brasil. *In:* MANCUSO, W. P.; LEOPOLDI, M. A. P.; IGLESIAS, W. (Org.). **Estado, empresariado e desenvolvimento no Brasil:** novas teorias, novas trajetórias. São Paulo: Editora de Cultura, 2010.

FARR, R. M. Representações sociais: a teoria e sua história. *In:* GUARESCHI, P. A., JOVCHELOVITCH, S. (Org.). **Textos em representações sociais.** 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

FERREIRA, F. D. **A atuação do secretário executivo no setor Público: o caso da Universidade Federal do Ceará.** 2011. 116 f. Dissertação (Mestrado Profissional em políticas públicas e gestão da educação superior) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

FRAGA, I. de O. A "coisificação" do humano nas práticas biotecnológicas como herança da modernidade. *In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI*, 19., 2010, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza, 2010, p. 676-698.

FREITAS, A. B. Traços brasileiros para uma análise organizacional. *In: MOTTA, F. P.; CALDAS, M. (Org.). Cultura organizacional e cultura brasileira.* São Paulo: Atlas, 1997.

FREITAS, K. O lugar da secretária: implicações históricas de gênero no trabalho e imagem da profissão. *In: ENCONTRO E GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO*, 1., 2007, Natal. **Anais...** Natal, 2007.

FREITAS, L. C. de. **Crítica da organização do trabalho pedagógico e da didática.** Campinas: Papirus, 2001.

FRERES, H. de A. **A educação e a ideologia da empregabilidade: formando para o (des)emprego.** 2008. 142f. Mestrado (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Ceará. Faculdade de Educação, Fortaleza, 2008.

FRIGOTTO, G. **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século.** Petrópolis: Vozes, 1998.

\_\_\_\_\_. **Educação e a crise do capitalismo real.** São Paulo: Cortez, 2000.

\_\_\_\_\_.; CIAVATTA, M. (Org.). **A formação do cidadão produtivo: a cultura do mercado no ensino médio técnico.** Brasília: INEP, 2006.

FURTADO, E. D. P.; LIMA, K. R. R.; BEZERRA, J. E. B. **Competência e empregabilidade: a novilíngua neoliberal.** Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/elianefurtadokatialimaejoseeudesbezerra.pdf>>. Acesso em: 2 ago. 2014.

GARCIA, F. C. Globalização, emprego e empregabilidade: gestão e planejamento. **Gestão & Planejamento.** Salvador, n. 10, p. 91-95, jul./dez. 2004.

GAUDÊNCIO, M. G. **Mulher e trabalho.** Ordem dos Advogados do Brasil/Paraíba. Disponível em: <<http://www.oabpb.org.br/espacos.jsp?id=6>>. Acesso em: 22 set. 2014.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

GONÇALVES, D.; TEIXEIRA, K. V. **Saberes fragmentados e trabalho precário: pedagogia de competências e empregabilidade.** Disponível em: <[http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt1/saberes\\_fragmentados.pdf](http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt1/saberes_fragmentados.pdf)>. Acesso em: 2 jun. 2013.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GRAMSCI, A. Americanismo e fordismo. *In*: GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1976.

\_\_\_\_\_. **Obras escolhidas**. Tradução Manuel Cruz. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

GUARESCHI, P. A. “Sem dinheiro não há salvação”: ancorando o bem e o mal entre neopentecostais. *In*: GUARESCHI, P. A., JOVCHELOVITCH, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

GUEDES, O. M. R. O conceito marxista de ideologia nos estudos de mídia britânicos. **Revista Famecos**, Porto Alegre, n. 5, p. 35-43, 1996.

GUIMARÃES, A. R. **O papel da escola na sociedade capitalista**: as percepções dos professores da Educação de Jovens e Adultos. 2008. 106 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional). Universidade Federal do Amapá, Macapá, 2008.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 16. ed. São Paulo: Loyola, 2007.

HELAL, D. H. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. **Cadernos EBAPE**, v. 3, n. 1, p. 2-15, mar. 2005.

HIRATA, H. **Competências e divisão social do trabalho no contexto de novos paradigmas produtivos**. *In*: Seminário Internacional “Educação Profissional, Trabalho e Competência”. CIET/SENAI/CNI, Rio de Janeiro, nov. 1996.

HOLLER, P. A. F. A natureza do conhecimento em secretariado executivo. **Revista Expectativa**, v. 5, n. 5, p. 139-145, 2006.

JODELET, D. As representações sociais: um domínio em expansão. *In*: JODELET, D. (Org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2001. p. 17-44.

KUENZER, A. Z. Desafios teórico-metodológicos na relação trabalho e educação e o papel social da Escola. *In*: FRIGOTTO, G. (Org.). **Educação e a crise do trabalho**: perspectivas de final de século. Petrópolis: Vozes, 1998.

LANE, S. T. M. Consciência/alienação: a ideologia no nível individual. *In*: \_\_\_\_\_; CODO, W. (Org.). **Psicologia social**: o homem em movimento. São Paulo: Brasiliense, 2004.

LEÃO, R. D. C. **Os camelôs e ambulantes da cidade de Macapá**: contribuições aos estudos sociológicos sobre o mercado informal. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2010.

LESSA, S. **Para compreender a ontologia de Lukács**. 3. ed. Unijuí, 2007.

LOBATO, M. G. S.; ALELUIA, M. da S. **O bacharel em Secretariado Executivo: uma análise pelo conceito de identidade-metamorfose**. 2011. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Secretariado Executivo) – Universidade Federal do Amapá, Macapá, 2011.

\_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_.; COSTA, A. J. S. da. Longe demais das capitais: o secretário executivo na periferia da periferia do capital. **Revista Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 3, p. 111-133, 2013. Edição Especial. Congresso Internacional de Secretariado.

LUKÁCS, G. **História e consciência de classe**. Tradução Telma Costa. Lisboa: Publicações Escorpião, 1974.

\_\_\_\_\_. **História e consciência de classe: estudos sobre a dialética marxista**. Tradução Rodnei Nascimento. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

\_\_\_\_\_. **Para uma ontologia do ser social**. Tradução Carlos Nelson Coutinho, Mario Duayer e Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2012.

MACHADO, L. R. de S. Educação Básica, empregabilidade e competência. **Revista trabalho e educação**, Belo Horizonte, n. 3, jan./jul., 1998.

MADEIRA, M. C. **Representações sociais de professores sobre a própria profissão: à busca de sentidos**. Universidade Católica de Petrópolis (UCP). Disponível em: <<http://23reuniao.anped.org.br/textos/2027t.PDF>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

MARX, K. **Das Kapital**. Berlin: Dietz Verlag, Werke (MEGA), 1962. v. 23.

\_\_\_\_\_. Prefácio. *In*: MARX, K. **Contribuição à crítica da economia política**. Tradução Maria Helena B. Alves. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1983. p. 26-29.

\_\_\_\_\_. Trabalho alienado e superação positiva da autoalienação humana. *In*: MARX, K.; ENGELS, D (Org.) **Grandes Cientistas Sociais**. São Paulo: Ática, 1989.

\_\_\_\_\_. **O capital: crítica da economia política; o processo de produção do capital**. Tradução Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996. Livro primeiro, Tomo 1, v. 1.

\_\_\_\_\_.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. Tradução Luís Cláudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

MARTINS, A.G.S. *et al.* O que você vai ser quando crescer?: um estudo teórico-empírico sobre o que as grandes mídias dizem para a classe trabalhadora fazer para ser uma boa classe trabalhadora. *In*: SEMINÁRIO DO TRABALHO: TRABALHO, EDUCAÇÃO E SOCIABILIDADE, 7., 2010, Marília. **Anais...** Marília: UNESP, 2010. Disponível em: <[http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret2010/Antonio\\_Gabriel\\_S\\_Martins\\_e\\_outros\\_O\\_que\\_voce\\_vai\\_ser\\_quando\\_crescer.pdf](http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret2010/Antonio_Gabriel_S_Martins_e_outros_O_que_voce_vai_ser_quando_crescer.pdf)>. Acesso em: 3 fev. 2014.

MARTINS, A. G. S. Políticas públicas em empregabilidade: elementos para uma crítica. **Revista Labor**, v.1, n.5, p. 55-74, 2011.

MÉSZÁROS, I. **A educação para além do capital**. Tradução Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2008.

\_\_\_\_\_. **Beyond Capital: towards a theory of transition**. Londres: Merlin Press, 1995.

MINAYO, M. C. de S. O conceito de representações sociais dentro da sociologia clássica. In: GUARESCHI, P. A., JOVCHELOVITCH, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre**. São Paulo: Gente, 2001.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigação em Psicologia Social**. Petrópolis: Vozes, 2007.

\_\_\_\_\_. **Representação Social da Psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

NASCIMENTO, P. A. M. M.; MACIENTE, A. N.; ASSIS, L. R. S. de. As ocupações de nível superior que mais geraram empregos entre 2009 e 2012. Resumo técnico. **Radar: tecnologia, produção e comércio exterior 2009-2012**, n. 1. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2013.

NASCIMENTO-SCHULZE, C. M.; CAMARGO, R. V. Psicologia social: representações sociais e métodos. **Temas em Psicologia**. Sociedade Brasileira de Psicologia. v. 8. n. 3, p. 281-299, 2000.

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

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, n. 19, p. 14-20, 2007. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. Edição Especial 1.

NOSELLA, P. Trabalho e educação. In: Gomes, C. M. *et al.* **Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

OFFE, C. **Capitalismo desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1995.

OLIVEIRA, A. de. Planejamento urbano e geração de empregos: a cidade de São Paulo (Brasil) nos anos 90. **Revista Eure**, Santiago de Chile. v. 31, n. 92, p.47-64, maio 2005.

OLIVEIRA, I. de O.; ALMEIDA, K. F. de. O perfil do Secretário Executivo na gestão da Universidade Federal do Ceará. **Revista Magistro**, n. 7. n.1, 2013.

OLIVEIRA, J. T. de. **A fascinante história do livro**. Rio de Janeiro: Kosmos, 1985.

OLIVEIRA, R. de. Empregabilidade e competência: conceitos novos sustentando velhos interesses. **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte: NETE/FAE-UFMG, n. 5, jan./jul. 1999.

\_\_\_\_\_. **A teoria do capital humano e a educação profissional brasileira**. Rio de Janeiro: Boletim Técnico do SENAC, v. 27, n. 1, 2001.

ORDAZ, O.; VALA, J. Objectivação e ancoragem das representações sociais do suicídio na imprensa escrita. **Análise Social**, v. 32, 1997. p. 847-874.

ORLANDI, E. P. **Análise do discurso: princípios e procedimentos**. 11. ed. Campinas: Pontes, 2013.

PALUDO, C.; MACHADO, R. de C. F.; GRITTI, S. M. Desafios para o movimento dos trabalhadores desempregados na relação trabalho e educação. *In: Universidade e sociedade*, ANDES–SN. São Paulo, ano 21, n. 50, p. 46-57, 2012.

PANTOJA, D. S.; SANTOS, F. M. dos; SOUZA, J. C. de. **A profissão de secretário executivo no mercado de trabalho no município de Macapá: profissão em ascensão ou extinção?** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Secretariado Executivo) – Departamento de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Amapá, Macapá, 2011.

PERRUSI, A. **Imagens da loucura: representação social da doença mental na Psiquiatria**. São Paulo: Cortez, 1995.

PIRES, M. F. de C. O materialismo histórico-dialético e a educação. **Interface – Comunicação Saúde, Educação**, p. 83-94, ago. 1997.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização**. São Paulo: Biotempo, 2001.

\_\_\_\_\_. **O trabalho sob fogo cruzado**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

PORTO, J. L. R.; COSTA, M. A. **Área de Livre Comércio de Macapá e Santana: questões geoeconômicas**. Macapá: O Dia, 1999.

\_\_\_\_\_. **Amapá: principais transformações econômicas e institucionais (1943–2000)**. Macapá: SETEC, 2003.

\_\_\_\_\_. Reflexões sobre a condição periférica-estratégica da fronteira amapaense. **Para Onde!?** Revista eletrônica do Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 5, n.2, p. 63-75, ago./dez., 2011. ISSN: 1982-0003.

PRADO, A.E.F.G.; AZEVEDO, H. A. O. de. A teoria das representações sociais: revisitando conceitos e sugerindo caminhos. *In: Congresso Nacional de Educação – EDUCERE*, 10, 2006, São Paulo. **Anais...** 2006.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (**RAIS**). Disponível em: < bi.mte.gov.br/bgcaged/caged\_rais\_vinculo\_id/caged\_rais\_vinculo\_basico\_tab.php>. Acesso em: 5 jan. 2015.

RIBAS, C. C. Educação, Ética e Gênero no Toyotismo. *In*: AUED, Bernadete Wrublvski (Org.). **Educação para o (des)emprego: (ou quanto estar liberto da necessidade de emprego é um tormento)**. Petrópolis: Vozes, 1999.

RODRIGUES, D. A mercadoria da força de trabalho com parte fundante da reprodução do capital. **Universidade e Sociedade**, Brasília, DF, ano 17, n. 40, jul. 2007.

ROSENFELD, C. L. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social**: revista de Sociologia da USP, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 247-268, 2011.

ROSSI, W. G. **Capitalismo e educação: contribuição ao estudo crítico da economia da educação capitalista**. 2. ed. São Paulo: Moraes, 1980.

SÁ, C. P. de. **A construção do objeto de pesquisa em representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

SABINO, R. F. **A profissão de secretário executivo no Brasil**: políticas para formação e emprego. 2006. 213 f. Dissertação (Mestrado em Educação, Administração e Comunicação) – Universidade São Marcos, São Paulo, 2006.

\_\_\_\_\_; MARCHELLI, P. S. O debate teórico-metodológico no campo do secretariado: pluralismos e singularidades. **Cadernos EBAPE**. Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, dez. 2009.

SABINO, R. F.; ROCHA, F. G. **Secretariado**: do escriba ao *web writer*. Rio de Janeiro: Brasport, 2004.

SACHS, I. **Desenvolvimento**: incluyente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SANTOS, C. V. dos; CAIMI, F. L. secretário executivo: formação, atribuições e desafios profissionais. *In*: DURANTE, D. G.; FÁVERO, A. A. (Org.). **Gestão Secretariado**: formação e atuação profissional. Universidade de Passo Fundo: UPF, 2009.

SANTOS, E. R. **Grandes projetos amazônicos e configuração geográfica do Amapá**. *In*: Interações fronteiriças no Platô das Guianas: novas construções, novas territorialidades. p. 45-72, Macapá: Publit, 2010.

SANTOS, K. P. Política de qualificação profissional: avanços e perspectivas no Estado do Amapá. **PRACS**: Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP. Macapá, n. 6, p. 149-163, dez. 2013. ISSN 1984-4352.

SANTOS, M. de F. S. Representação social e identidade. *In*: GUARESCHI, P. A., JOVCHELOVITCH, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

SAVIANI, D. **Educação: do senso comum à consciência filosófica**. 5. ed. São Paulo: Cortez; Autores Associados, 1985.

SEIBLITZ, V. M. de L. e. **Super Secretária: o guia para a profissional que quer vencer na vida**. São Paulo: Nobel, 1999.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SCHULTZ, T.W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1962.

SCHUTZ, A. **Fenomenologia e relações sociais: textos escolhidos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

SEBRAE. **Critérios de Classificação de Empresas: EI – ME – EPP**. Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

SOUZA, M. M. C.. **A transposição de teorias sobre a institucionalização do Welfare State para o caso dos países subdesenvolvidos**. Brasília: IPEA, 1999. (Texto para Discussão n. 695).

SPINK, M. J. O conceito de representação social na abordagem psicossocial. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 9, n.3, p. 300-308, jul./set. 1993.

\_\_\_\_\_. Desvendando as teorias implícitas: uma metodologia de análise das representações. In: GUARESCHI, P. A., JOVCHELOVITCH, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

TABELAS de áreas do conhecimento. Disponível em: <<http://www.cnpq.br/documents/10157/186158/TabeladeAreasdoConhecimento.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

TATIM, D. C. **Responsabilidade social e empresarial: representações e ideologia**. 2009. 160f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Faculdade de Psicologia, Rio Grande do Sul, 2009.

TEIXEIRA, R. C. F. A passagem do direito ao trabalho para a empregabilidade: privatização do espaço público através das políticas sociais de emprego na contemporaneidade. **UNIMONTES Científica**, ano 1, v.5, 2003. Disponível em: <<http://www.ruc.unimontes.br/index.php/unicientifica/article/viewArticle/80>>. Acesso em: 15 jan. 2014.

TERRA, E. F.; UCHIMURA, J.; SCOPINHO, R. A. A exposição de estereótipos do secretário executivo veiculados pela mídia. **Linguagem Acadêmica**, Batatais, v. 2, n. 1, p. 73-91, jan./jun. 2012.

WAGNER, W. Descrição, explicação e método na pesquisa das representações sociais. In: GUARESCHI, R.; JOVCHELOVITCH, S. (Org.). **Textos em representações sociais**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

## APÊNDICE A - Roteiro das entrevistas

- 1<sup>a</sup>) Relate sobre sua atuação no mercado de trabalho do Amapá.
- 2<sup>a</sup>) Você percebe um mercado de trabalho em desenvolvimento para o Secretário Executivo no Amapá?
- 3<sup>a</sup>) Acredita que a profissão sofra algum tipo de estigma no Estado?
- 4<sup>a</sup>) Você pode relatar o nível de reconhecimento que sente, em relação a sociedade amapaense, atuando no campo de Secretariado Executivo?
- 5<sup>a</sup>) Acredita que seu processo de formação auxiliou na entrada no mercado de trabalho?
- 6<sup>a</sup>) O profissional de Secretariado Executivo apresenta alguma dificuldade de encontrar emprego em sua área de formação?
- 7<sup>a</sup>) Como está a atuação no mercado de trabalho dos colegas que estudam ou que se formaram com você? Ainda tem contato com eles?
- 8<sup>a</sup>) As instituições amapaenses (públicas e privadas) costumam solicitar a formação em Secretariado Executivo para o cargo em questão.
- 9<sup>a</sup>) Você está satisfeito com sua profissão e formação?
- 10<sup>a</sup>) Gostaria de acrescentar algo para as futuras gerações de Secretários Executivos quando as suas percepções sobre o mercado de trabalho do Secretário Executivo?
- 11<sup>a</sup>) A condição econômica do Amapá auxilia na contratação de Secretários Executivos?
- 12<sup>a</sup>) Quais suas perspectivas para a profissão de Secretário Executivo?

**ANEXO A - Termo consubstanciado do comitê de ética e pesquisa da UNIFAP**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** Empregabilidade e mercado de trabalho: Reflexos nas representações do Secretário Executivo em Macapá

Pesquisador: Marília Gabriela Silva Lobato

**Área Temática:**

**Instituição Proponente:** FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

**Versão:** 1

**CAAE:** 35797314.2.0000.0003 **Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**Número do Parecer:** 811.530

**Data da Relatoria;** 29/09/2014

**Apresentação do projeto**

O cerne da pesquisa é identificar os conteúdos das representações construídas pelos graduados e graduandos em Secretariado Executivo na Universidade Federal do Amapá (UNIFAP), que ingressaram no curso de bacharelado na área entre 2000 a 2010, residentes no município de Macapá e que preencham os seguintes critérios: estar no mercado de trabalho público ou privado há pelo menos dois anos, atuando na área de secretariado executivo ou afins; graduados desempregados que estejam disponíveis para o mercado laboral a pelo menos 2 anos e acadêmicos que se encontram no último ano de formação do curso de secretariado executivo e que estejam em período de estágio curricular.

Objetivo da pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar as representações sociais do Secretário Executivo sobre sua profissão e empregabilidade no mercado de trabalho de Macapá.

**Objetivos Secundários:**

- a) Conhecer a trajetória histórica do capitalismo para compreender as modificações no mercado de trabalho, discutindo a centralidade do trabalho e as condições de mercado de trabalho e empregabilidade no Brasil.
  - b) Delinear a trajetória histórica da profissão de secretariado executivo no Brasil e Amapá, apontando as transformações em seu mercado de trabalho nacional e local.
  - c) Analisar o papel das representações sociais como suporte teórico para interpretar uma determinada realidade social.
  - d) Analisar as representações sociais dos Secretários Executivos no mercado de trabalho de Macapá, explorando aspectos em relação ao contexto social sobre empregabilidade.
- Avaliação dos Riscos e Benefícios

**Riscos:**

A pesquisa apresenta mínimo de danos e riscos para os seus participantes.

**Benefícios:**

A pesquisa pode apontar problemas comuns em relação à qualidade de vida no trabalho dos sujeitos investigados, discutindo criticamente possíveis soluções, bem como expor perspectivas de desenvolvimento como liberdade na tentativa de alcançar necessidades humanas no meio laboral.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa é relevante e contribuirá para futuras discussões acerca da empregabilidade e mercado de trabalho para os Secretários Executivos em Macapá. Os desdobramentos da pesquisa podem: fomentar reflexões sobre mercado de trabalho, profissão e empregabilidade do grupo investigado, apresentando diferentes sentidos e significações sobre a realidade local; compreender as representações vinculadas à empregabilidade, funcionando como elemento que permite a crítica à realidade dada e, portanto, a necessidade da classe trabalhadora construir elementos efetivos para o enfrentamento e superação de políticas sociais mercadológicas, principalmente no que se refere à formação profissional e poderá contribuir para apontar problemas comuns a outras realidades sociais similares, criando possibilidades de compreensão com maior profundidade em relação ao mercado de trabalho local, um dos sustentáculos da subsistência humana na sociedade capitalista

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

O projeto foi construído dentro das exigências acadêmicas e conforme as normas da ABNT. Apresenta metodologia consistente, com referência aos aspectos éticos legais das pesquisas que envolvem seres humanos e especificação do TCLE com todas as informações necessárias, conforme a Resolução 466/2012 do Ministério da Saúde.

**Recomendações:**

Não há recomendações quanto a Resolução 466/2012 do Ministério da Saúde. Contudo, deverá ser apenas ajustado o cronograma de pesquisa.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O projeto é relevante para a academia, para os bacharéis em Secretariado Executivo e para a sociedade em geral, pois estimula o debate sobre a formação na área e a formulação de políticas públicas em relação a empregabilidade e ao mercado de trabalho.

**Situação do Parecer:** Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:** Não

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Projeto bem estruturado metodologicamente, atende o que preconiza a Resolução 466/2012

MACAPA, 29 de Setembro de 2014

---

**Assinado por:**  
**Anneli Mercedes Celis de Cárdenas**  
**(Coordenador)**