Empreendedorismo e secretariado executivo: uma proposição de reflexões críticas e de ações a partir de alunos estagiários e de organizações concedentes de estágios na área

Entrepreneurial and executive secretariat: a proposal of critical reflections from the interns and supervisors perspectives of trainee organizations

Maria Christianni Coutinho Marçal¹
Jessica Melo Barbosa²

Resumo

A pesquisa propõe explorar como o empreendedorismo constitui-se na formação do futuro secretário executivo a partir de alunos estagiários e dos seus supervisores de campo. Os conteúdos presentes no discurso empreendedor vêm se significando na área de secretariado executivo com o sentido de ampliar o perfil profissional do secretário, reposicionando-o como um profissional mais estratégico do que operacional na organização, entre outros aspectos que o artigo investigou. A pesquisa justifica-se devido às lacunas existentes entre a proposição teórica referente ao tema constante na formação acadêmica e a prática relatada pelos estagiários no campo empírico em orientações de estágio. Diante disso, o pressuposto que embasa este artigo é o de que há a necessidade de se refletir criticamente a competência empreendedora na formação do futuro profissional de secretariado. Em termos metodológicos, trata-se de uma pesquisa qualitativa de cunho interpretativista que, ao final, propõe ações de intervenção para ampliar os sentidos do termo tanto na teoria quanto na prática. O *corpus* foi construído através de normatizações legais, literatura da área e entrevistas semiestruturadas com supervisores de campo de estágio e estagiários. Como resultado, obteve-se, entre outros aspectos, que os sentidos atribuídos à relevância do empreendedorismo na formação profissional foram convergentes tanto na literatura quanto no mercado e também no discurso do futuro profissional. Entretanto, na prática, os estagiários não perceberam as organizações concedentes de estágio como ambientes incentivadores na formação dessa competência.

Palavras-chaves: Empreendedorismo. Secretariado Executivo. Formação Profissional.

Abstract

The research explore how entrepreneurship constitutes the development of the future executive secretary from the perspectives of the interns and their field supervisors. Those contents present in the entrepreneurial discourse have been signified in the area of executive secretariat with the sense of expanding the professional profile of the secretary repositioning him as a professional more strategic than operational in the organization; among others that the article investigated. The research is justified due to the gaps between the theoretical proposition referring to the constant subject in the academic formation and the praxis reported by the interns in the empirical field of the compulsory curricular internship. The assumption underlying this article is that there is a need to critically reflect the entrepreneurial competence in the formation of the future secretary. In methodological terms it is a qualitative research from an interpretative nature that, in the end, proposes actions of intervention in

¹ Doutora em Administração, Docente na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

² Bacharel em Secretariado Executivo.

the sense of extending the meanings of the term both in theory and in practice. The corpus was constructed through legal norms, literature of the area and semi structured interviews with supervisors of field of internship and interns. As a result of the research it was obtained, among other aspects, that the meanings attributed to the relevance of entrepreneurship in vocational training were convergent both in literature, in the market and also in the discourse of the future professional, however, in practice the trainees did not perceive the organizations grantors of internship as incentive environment in the formation of this competence.

Keywords: Entrepreneurship. Executive Secretariat. Professional Qualification.

Introdução

O cenário altamente competitivo e caótico instigado pelos processos de globalização, digitalização e fragilização das instituições públicas e privadas vem transformando as relações pessoais e de trabalho, gerando novos significados e sentidos para o ser em tempos atuais. Mudanças consistentes nas áreas política, social, cultural e econômica perpassam as interações, necessitando-se, assim, reflexões sobre novas formas de ser profissional para conquistar o mercado de trabalho.

Diante das mudanças ocorridas, observa-se que, se, por um lado, as gerações passadas sonhavam com o prestígio e as vantagens oriundas da sala de um executivo de uma grande corporação, por outro lado, o sonho da geração deste milênio, também conhecida como Geração Y, surge de forma bastante diferente. Indivíduos desta geração acreditam que o sucesso profissional os obrigará a serem mais ágeis, independentes e empreendedores que os das gerações passadas (Kuratko, 2016).

Percebe-se, ainda, que a maioria das invenções que fazem parte das transformações revolucionárias do estilo de vida das pessoas tem como base as inovações. Estas são fruto da mentalidade empreendedora, que arrisca, visiona, questiona e busca algo diferente. Os conteúdos do discurso empreendedor aparecem na literatura e no mundo corporativo apresentando o empreendedorismo como sendo a solução para os problemas do mundo, das corporações e das profissões contemporâneas, em que a mudança e a inovação são os paradigmas oficiais.

Segundo Fillion (1999), o termo **empreendedorismo**, que deriva do termo em inglês *entrepreneurship*, tem conotação prática, mas também implica atitudes e ideias. Significa fazer coisas novas ou desenvolver maneiras novas e diferentes de fazer as coisas. A preparação para a prática empreendedora, que pode ser aplicada a qualquer campo da atividade humana, envolve tanto o desenvolvimento da autoconsciência como do *know-how*.

Outros sentidos atribuídos ao termo na sociedade tecnológica, atual e globalizada, que diz incentivar inovações e a formação de profissionais com mais autonomia, apresentam o

empreendedorismo também como uma força motriz capaz de gerar desenvolvimento econômico e social. Muitos autores — a exemplo de Dornelas (2005, 2017) e Kuratko (2016) — apresentam-no como um novo conceito a ser introduzido no planejamento estratégico da empresa.

Diante do exposto, o empreendedorismo é um fenômeno global que desperta nas organizações e nos indivíduos uma mentalidade focada em inovação, por estes estarem imersos em ambientes de mudanças constantes. Na formação profissional dos secretários executivos, o desenvolvimento da competência empreendedora foi ponto inserido nos cursos de graduação desde a implementação da Diretrizes Curriculares Nacionais do curso, em 2005, conforme pode ser observado abaixo em seu parágrafo segundo do segundo artigo:

§ 2º Os projetos pedagógicos do curso de graduação em Secretariado Executivo poderão admitir linha de formação específicas, nas diversas áreas relacionadas com atividades gerenciais, de assessoramento, de empreendedorismo e de consultoria, contidas no exercício das funções de Secretário Executivo, para melhor atender às necessidades do perfil profissiográfico que o mercado ou a região exigirem. (Resolução n.º 3, 2005)

Entretanto, em entrevistas realizadas com discentes e supervisores de campo do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), em momentos de relatos de experiência sobre a realização de estágios supervisionados obrigatórios, observou-se que essa linha de formação específica (empreendedorismo) vem sendo pouco explorada nas organizações contratantes de estagiários na área, implicando na formação dos secretários. Nesse sentido, o termo **empreendedorismo** parece mais ser uma retórica do que propriamente uma práxis nas organizações, um local de dissonância entre teoria e prática, ponto de investigação explorado por este artigo.

Se, por um lado, em termos teóricos — conforme Lima (2006); Barbosa e Durante (2013); Moreira, Santos e Neto (2015); Moreira e Olivo (2012); Moura, Cielo e Schimidt (2011); Paes, Antunes, Santiago e Zwiersikowski (2015); Lima e Oliveira (2016) —, o mercado vem exigindo dos profissionais da área um perfil com características empreendedoras e que o tornem multifuncional e polivalente, tais como: flexibilidade, criatividade, dinamismo, liderança, proatividade, ética, eficiência, discrição, comprometimento e tomada de decisão; por outro lado, em termos de práxis profissional, as competências empreendedoras traduzidas pelas citadas características parecem estar sendo pouco estimuladas nas organizações que concedem estágios na área.

Utilizando-se de uma linha de pensamento mais crítica que utópica, evidencia-se, nesta pesquisa, o seguinte problema de investigação: Como o empreendedorismo se constitui na formação do futuro secretário executivo? A partir do problema extraiu-se o seguinte

objetivo geral: explorar como o empreendedorismo se constitui na formação do futuro secretário executivo a partir dos relatos dos estagiários e dos supervisores de campo. E, como objetivos específicos: 1. identificar os sentidos que os estagiários e supervisores atribuem ao empreendedorismo, às características empreendedoras e como as mesmas refletem na percepção da formação empreendedora do indivíduo; 2. caracterizar a relevância do empreendedorismo na formação do profissional de secretariado executivo; 3. identificar como o ambiente corporativo e universitário estimulam o intraempreendedorismo; e 4. propor ações que incentivem o empreendedorismo para as organizações concedentes de estágio na área de secretariado executivo, bem como para a universidade. Na próxima seção, apresenta-se o referencial teórico que embasa o estudo.

Referencial Teórico

2.1 Empreendedorismo: historicidade e complexidade do fenômeno

O empreendedorismo é um fenômeno complexo, para compreendê-lo faz-se necessária uma percepção crítica, reflexiva e abrangente, que aborde o sujeito da ação e a estrutura, bem como a recursividade e a dialética existentes entre ambos. No Brasil, o fenômeno adquire proporção significativa no universo empresarial a partir da década de 1990, com a globalização e o advento de novas e modernas tecnologias de informação.

Dornelas (2017) menciona que o destaque do empreendedorismo no Brasil deu-se com a abertura da economia, na década de 1990, que propiciou a criação de entidades como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e a Sociedade Brasileira para Exportação de Software (SOFITEX). Antes desse momento, o termo era praticamente desconhecido e a criação de pequenas empresas era limitada, em função de um ambiente político e econômico nada propício para o país (Lima & Oliveira, 2016).

A palavra **empreendedorismo** deriva do francês *entrepreneur*, que significa empreender ou alcançar, e o empreendedor é aquele que se compromete a organizar, gerenciar e assumir os riscos de um negócio. O reconhecimento dos empreendedores remonta à França do século 18, quando o economista Richard Cantillon associou as atividades “de risco” na economia a algo empreendedor. A Revolução Industrial desenvolveu-se na Inglaterra durante o mesmo período, e o empreendedor desempenhou um papel visível na assunção de riscos e transformação de recursos (Kuratko, 2016).

Nos séculos XIX e XX, os empreendedores foram constantemente confundidos com os gerentes ou administradores, sendo analisados como aqueles que organizam, planejam,

dirigem e controlam as ações desenvolvidas na organização, a serviço do capitalista (Lima & Oliveira, 2016). Em síntese:

O empreendedorismo como um tópico para discussão e análise foi introduzido pelos economistas no século 19. No século 20, a palavra empreendedorismo tornou-se sinônimo de livre-iniciativa e capitalismo ou, pelo menos, ficou intimamente ligada a esses conceitos. Além disso, costuma-se considerar que os empreendedores servem como agentes de mudança, fornecem ideias criativas e inovadoras para as empresas e ajudam em seu crescimento e rentabilidade. (Kuratko, 2016, p. 5)

Nos dias atuais, o supracitado autor define empreendedorismo como um processo dinâmico de visão, mudança e criação, que exige a aplicação de energia e paixão para a criação e implementação de ideias inovadoras e soluções criativas. Ingredientes essenciais ao empreendedorismo incluem: disposição para assumir riscos calculados (em termos de tempo, capital ou carreira); capacidade de formar uma equipe empreendedora eficaz; habilidade criativa para mobilizar os recursos necessários; habilidade fundamental na construção de um sólido plano de negócios; e, por fim, visão para reconhecer oportunidades onde outros veem caos, contradição e confusão.

Schumpeter (1942) aborda o impacto do fenômeno empreendedor na economia e relata que o empreendedor destrói a ordem econômica existente introduzindo novos produtos e serviços por meio de novas formas de organização e explorando novos recursos e materiais para o desenvolvimento econômico. Depois da sua abordagem, associou-se definitivamente empreendedorismo à inovação, colocando-se o empreendedor como agente acionador básico do processo de destruição criadora, desafiador do mercado, incentivando a marcha do motor capitalista.

A complexidade que envolve o fenômeno empreendedor é tão evidente que, para se desenvolver o empreendedorismo, faz-se necessário estudar as condições existentes tanto no âmbito macroambiental (observando-se política, economia, sociedade, cultura, tecnologias e recursos naturais) quanto no micro (ambiência empresarial, estrutura organizacional e o comportamento do empreendedor), pois é na observação do contexto de referência que emergem as oportunidades empreendedoras. Estas oportunidades podem estar tanto no ato de criar novas empresas quanto no de criar e inovar em empresas já existentes, conforme poderá ser observado na próxima seção deste artigo.

2.2 Empreendedorismo corporativo ou intraempreendedorismo

O empreendedorismo corporativo está relacionado à ideia de aplicarem-se os conceitos-chave vinculados ao empreendedorismo (oportunidade, inovação, diferencial,

criação de valor) a organizações já estabelecidas. Na década de 1980, Gifford Pinchot publicou, em seu livro *Intrapreneuring*, como o empreendedorismo poderia ser aplicado e praticado em organizações existentes. Destacou o papel do empreendedor dentro dessas organizações e como a inovação poderia ser buscada e desenvolvida quando aplicados os conceitos de empreendedorismo interno para tal objetivo (Dornelas, 2017).

Diante do conceito exposto, pode-se afirmar que o empreendedorismo não está restrito apenas à criação de novos negócios, comumente relacionado a pequenas empresas, mas pode e deve ser empregado pelas organizações existentes como forma de sistematizar seus processos internos para a geração das inovações empresariais. Empreendedorismo e inovação estão intimamente ligados e são ingredientes fundamentais.

Na mesma linha de pensamento, Kuratko (2016) define empreendedorismo corporativo como um processo em que um indivíduo, ou um grupo de indivíduos, associado a uma organização existente, cria uma nova organização ou instiga a renovação ou a inovação dentro da empresa. Ireland, Kuratko e Covin (2009) definem a estratégia de empreendedorismo corporativo como sendo a confiança guiada pela visão de toda a organização no comportamento empreendedor, que rejuvenesce a organização de forma determinada e contínua e molda a meta de suas operações pelo reconhecimento e pela exploração da oportunidade empreendedora.

Já Morris, Kuratko e Covin (2011) mencionam dois fenômenos empíricos que constituem o domínio do empreendedorismo corporativo: o **empreendimento corporativo** e o **empreendedorismo estratégico**. As abordagens de empreendimento corporativo possuem em comum a adição de novos negócios (ou segmentos de novos negócios mediante investimentos de capital) para a empresa, o que pode ser implementado de três formas: **investimento corporativo de risco interno**, **investimento corporativo de risco cooperativo** e **investimento corporativo de risco externo**. Em contraste, as abordagens de empreendedorismo estratégico têm em comum a exposição de inovações em grande escala ou extremamente significativas, que são adotadas para se obter vantagem competitiva e que podem ou não resultar em novos negócios para a empresa.

Observa-se também que o empreendedorismo corporativo pode ser composto por atividades formais ou informais, com o objetivo de criar novos negócios em empresas consagradas por meio da inovação de produtos e processos, bem como de avanços no mercado. Essas atividades podem ser realizadas em nível corporativo, de divisão de negócios, funcional ou financeiro de uma empresa.

Segundo Kuratko (2016), as etapas essenciais de uma estratégia de empreendedorismo corporativo são as seguintes: o desenvolvimento da visão estratégica, o incentivo à inovação, a estruturação do ambiente empreendedor, a preparação individual de gerentes para a inovação corporativa e o desenvolvimento de equipes empreendedoras.

Ainda segundo o mesmo autor, o empreendedorismo corporativo pode ser incentivado por meio de um clima organizacional que se comprometa com a estratégia e o mesmo pode se concretizar nas organizações que: têm clareza nos objetivos propostos; criam um sistema de *feedback* e de incentivo; enfatizam a responsabilidade individual na realização de trabalhos; recompensam baseando-se nos resultados obtidos, e não punindo o erro. No tópico seguinte, discute-se sobre esse tipo de empreendedorismo no âmbito secretarial.

2.3 O empreendedorismo corporativo e o secretariado executivo

Uriarte (2000) define os empreendedores internos como sendo aqueles profissionais envolvidos com a estratégia do empreendedorismo corporativo e que têm em seu perfil as seguintes características: iniciativa, visão de futuro, destemor de tentar e aprender com os erros, determinação, ousadia e capacidade de mobilizar recursos e implementar novos negócios dentro de ambientes já consolidados. São profissionais que têm um olhar diferente sobre o processo e que conseguem transformá-lo de forma a alcançar melhores resultados.

Já, para Dornelas (2017), os empreendedores corporativos são indivíduos, agindo independentemente ou como parte do sistema corporativo, que criam as novas organizações ou instigam a renovação ou inovação dentro de uma organização existente. Ainda segundo o autor, os empreendedores são pessoas diferenciadas, que possuem uma motivação singular, gostam do que fazem, não se contentam em ser mais um indivíduo na multidão, querem ser reconhecidas e admiradas, referenciadas e imitadas, querem deixar um legado.

A lista das características do perfil empreendedor é extensa. Já em 1982, Hornaday encontrou em seu estudo 42 atributos que Kuratko (2016) resumiu em um conjunto menor, composto pelos seguintes: determinação e perseverança; motivação para realizar; orientação de oportunidade; resolução de problemas persistentes; crença em si mesmos; busca constante de *feedback*; tolerância à ambiguidade; percepção do risco de forma calculada; alto nível de energia; criatividade e inovação; visão; paixão; e construção de equipe altamente qualificada.

O empreendedor não nasce pronto, esse é um dos maiores mitos da área, segundo Kuratko (2016). Dessa forma, pode-se dizer que as características empreendedoras podem ser

desenvolvidas ao longo do tempo por meio de uma educação empreendedora e de um ambiente que incentive a inovação.

A literatura da área de secretariado executivo vem enfatizando a importância de desenvolver-se a competência empreendedora junto aos profissionais. Menciona-se que, com o passar do tempo, esse profissional passou a ser um assessor, e não mais um simples executor de tarefas, a exemplo dos trabalhos de Moreira *et al.* (2015); Lima (2006); Barbosa e Durante (2013); Moreira e Olivo (2012); Moura *et al.* (2011); Paes *et al.* (2015).

O secretário executivo é hoje um assessor executivo e administrador de informações que auxilia o executivo na organização e no processamento da informação. Possui prática das rotinas de escritórios, habilidade para assumir responsabilidades sem supervisão direta, iniciativa, autonomia para tomar decisões e solucionar problemas. O que está em alta hoje são as competências intelectuais e comportamentais.

Ao incorporar competências empreendedoras em seu perfil, o profissional de secretariado participa das estratégias da organização e encontra espaço para incrementar sua profissão e crescer na carreira. As abordagens sistêmica e contingencial da administração, e também o avanço das tecnologias da informação e a oscilação do mundo corporativo, direcionam as atividades desse profissional para o nível estratégico, incrementando suas atividades (Moreira *et al.*, 2015).

Todavia, segundo os supracitados autores, a função principal do secretário executivo continua sendo o assessoramento. Em relação às atividades-meio, o essencial agora é analisar o processo organizacional como um todo, subtraindo dele métodos para precaução de adversidades, bem como artifícios que possibilitem entrever oportunidades para manter ou criar vantagens competitivas.

As atitudes do profissional de secretariado com perfil empreendedor são, segundo Moreira e Olivo (2012): trabalhar para a empresa, e não para um gestor; interagir com *stakeholders*; trabalhar em equipes; assumir riscos moderados; investir na profissão, não tendo medo de ser demitido; motivar-se por metas; criar alternativas para o trabalho em equipe, desenvolvendo pessoas; fazer dos seus erros uma forma de aprendizado e seguir em frente.

Já Neiva e D'Elia (2009, p. 166) definem as seguintes características como sendo fundamental para o perfil empreendedor do secretário executivo:

motivação para realizar – capacidade de análise – definição de metas – confiança em si mesmo – otimismo, sem fugir da realidade – flexibilidade, sempre no que for preciso – automotivação – aceitação dos erros e análise deles para aprendizagem – capacidade de recomeçar se necessário – capacidade de postergar a satisfação de suas necessidades – criatividade na solução de problemas – prazer em realizar

o trabalho – qualidade pessoal e profissional – autoestima, mesmo nos fracassos – realização e manutenção de networking – administração qualitativa do tempo – capacidade de realização.

O profissional de secretariado executivo pode ser agente de mudança dentro das organizações, conforme Moreira *et al.* (2015). Os autores apontam que, além de os profissionais terem agregado ao seu perfil de trabalho ferramentas que lhes permitem empreender, a associação dos campos de conhecimento empreendedorismo e secretariado são complementares.

Os supracitados autores defendem ainda que o profissional de secretariado que tem uma visão ampla muda suas estratégias de acordo com as necessidades e utiliza como suporte para sua prática novas teorias, estando atento às tendências atuais, sendo flexível e intuitivo e buscando novas oportunidades na carreira, como, por exemplo, o empreendedorismo (Bernardi, 2009).

É uma quebra de paradigma para uma profissão que esteve, desde o início, associada a tarefas meramente operacionais. Diante disso, essa pesquisa questiona: Como se tornar um futuro profissional de secretariado executivo com características empreendedoras em seu perfil profissional? Ou, dito de outra maneira: De que forma o empreendedorismo faz-se presente na formação do futuro secretariado executivo? E, indo além: Como o empreendedorismo pode ser estimulado nas organizações que contratam estagiários em secretariado executivo?

Metodologia

A pesquisa que compõe este artigo é de cunho qualitativo e interpretativista e, nesta perspectiva ontológica, compreende-se que o conhecimento e a realidade são construídos pelos sujeitos que a integram a partir das interações sociais e da linguagem, pois não existe conhecimento e realidade distante do sujeito que pesquisa nem daquele que é pesquisado. Em suma, nessa ótica, a ação e o pensamento, a prática e a teoria estão ligadas a um processo contínuo de reflexão crítica e transformação (Schwandt, 2006).

A escolha pela abordagem qualitativa deu-se devido à riqueza e à pluralidade de visões que esta pode incorporar na pesquisa e também por permitir uma perspectiva mais ampla em relação aos métodos utilizados para apreender e explorar o fenômeno investigado. Em relação aos seus objetivos, pode-se afirmar que é uma pesquisa exploratória por tratar de investigações pouco difundidas na área com o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema a ser pesquisado.

Os meios utilizados para obtenção de informações e coleta de dados foram de cunho documental, bibliográfico e de campo. Em outras palavras, o *corpus* foi construído por meio da literatura da área, normas que sedimentam o campo da atuação profissional, observação direta no campo por parte dos discentes e entrevistas semiestruturadas com roteiros elaborados a partir dos textos propostos e da experiência prática dos sujeitos da pesquisa.

O universo pesquisado foram os alunos estagiários e supervisores matriculados na disciplina de Estágio Supervisionado Obrigatório do curso de Secretariado Executivo da UFPE, nos períodos letivos de 2018.1 e 2018.2, totalizando 37 alunos estagiários e 24 supervisores. Na análise dos dados, toma-se como procedimento a análise de discurso de Orlandi (2002), em que os pesquisadores buscaram empreender o processo de superficialização do texto, no qual analisou-se quem diz, o que diz, como diz, para quem diz e em que circunstâncias diz.

Buscou-se desnaturalizar as relações entre as palavras e coisas estabelecidas pelo texto, identificando interesses e demandas e relacionando-as às posições ocupadas pelos sujeitos. O método dedutivo foi utilizado e definiram-se objetivamente os parâmetros da literatura acadêmica, que apontaram as diretrizes para a confrontação entre o mundo real e o mundo ideal dos sujeitos da pesquisa.

Dialogam, em momento subsequente da análise da pesquisa: (1) os conteúdos dos discursos da academia sobre empreendedorismo e secretariado executivo e (2) os discursos do mercado sobre a formação desse profissional e a competência empreendedora. As análises dos dados apresentarão, a seguir, a articulação entre as incompletudes e antagonismos presentes nesse diálogo proposto também pelos objetivos geral e específicos da pesquisa. Ao final, apresentam-se sugestões de ações a serem implementadas nas organizações concedentes de estágio, objetivando dirimir a lacuna identificada na formação dos estagiários e incentivando-os a exercer com mais criatividade e autonomia suas ações laborais.

Análise e Discussão dos Resultados

4.1 Identificando os sentidos que os estagiários e supervisores atribuem ao termo empreendedorismo e às características empreendedoras e como estas refletem na percepção da formação empreendedora do indivíduo

Os estagiários pesquisados elencaram como sentidos para o termo **empreendedorismo** a atitude de o indivíduo: (1) inovar ou modificar algo na rotina; (2) melhorar algo que já exista ou criar algo que não existia antes, de maneira prática, eficiente e

eficaz, agregando valor para a sociedade; (3) solucionar problemas que a maioria das pessoas não consegue resolver, a partir da identificação de oportunidades que surgem no ambiente em que estão inseridos; e (4) elaborar planejamento, diagnóstico, objetivos e metas que permitam colocar as ideias em prática.

No contexto secretarial, empreender, para os estagiários, significa desenvolver mudanças que facilitem a rotina secretarial. E, como competências empreendedoras, a capacidade de o indivíduo: (1) imaginar algo novo; (2) desenvolver a ideia, fazer acontecer, ser proativo; (3) ter múltiplos saberes dentro de sua área de conhecimento; e (4) ter habilidades e capacidade para tomada de decisão.

Os supervisores pesquisados compreendem o empreendedorismo como a capacidade de: (1) inovar; (2) empreender novos negócios; (3) desenvolver soluções criativas para o dia a dia; e (4) resolver um problema ou dar visibilidade a uma determinada situação, assumindo demandas da sociedade e atendo-se às oscilações da economia e da política. Também como: (5) prática muito utilizada no espaço empresarial relacionada com a criação e/ou mudança de uma empresa ou lançamento de um novo serviço ou produto, agregando valores e oportunidades; (6) resoluções de conflitos, que vêm sendo muito aplicadas não só nas organizações privadas como também nas organizações públicas; (7) capacidade de gerar novas oportunidades de trabalho, emprego, pesquisas que demandam esforços por trilhar caminhos não necessariamente já conhecidos e com nível de risco que precisa ser previsto/avaliado.

Ao confrontar os sentidos atribuídos ao termo empreendedorismo, mencionados pelos estagiários e pelos supervisores com os sentidos atribuídos por Kuratko (2016), Dornelas (2005) e Lima e Oliveira (2016), foi observado que não foram mencionados os seguintes: (1) habilidade para mobilizar recursos para a ação empreendedora; (2) disposição e ousadia para assumir riscos calculados; (3) capacidade de mobilizar pessoas em torno da ação; (4) dedicação e persistência na atividade que deseja executar; e (5) paixão pelo trabalho. Deduz-se, então, que, na formação do secretário empreendedor, deva ser levado em consideração esses sentidos ausentes e também nas ações para o desenvolvimento do empreendedorismo nas organizações concedentes de estágio.

Do total de estagiários pesquisados, 56,76% consideram-se empreendedores e trazem como justificativa os seguintes sentidos: (1) gostar de pensar em como melhorar um procedimento, a fim de otimizar o processo e os recursos da organização, propondo e realizando mudanças nas atividades rotineiras; (2) ter iniciativa; (3) buscar sempre inovar, procurando solucionar problemas; (4) ser proativo e atento ao ambiente em que está inserido;

(5) automotivar-se para ganhar credibilidade na organização; (5) expressar para os demais o que pensam; (6) buscar estimular suas capacidades criativas; (7) não ser resistente a mudanças; (8) incomodar-se com atividades que não são realizadas pela equipe por acharem que não vão dar certo.

Dos estagiários pesquisados, 21,62% responderam que não se veem como empreendedores e apontam como justificativas: (1) a dificuldade de ter ideias criativas; (2) o fato de sentirem-se limitados nas organizações por não permitirem que o estagiário implante novas ideias; e (3) a alegação de que há a falta dessa competência e que precisam se aprofundar mais em pesquisas para desenvolvê-la.

Em Ferreira e Mattos (2003), identifica-se que o empreendedorismo não é uma técnica, mas uma experiência de vida, e a formação de uma pessoa empreendedora é o resultado de ações econômico-culturais e da escola. Na mesma linha de raciocínio, Paiva (2004) apresenta-nos o empreendedor como um ser dialógico e construído socialmente. Nesse sentido, pode-se afirmar que há maneiras de desenvolver a competência empreendedora utilizando-se técnicas de desenvolvimento de criatividade tanto na Universidade quanto na organização.

Para identificar o perfil empreendedor dos supervisores, foi utilizada uma tabela inspirada em Dornelas (2008) que apresenta as seguintes características empreendedoras: (1) comprometimento e determinação; (2) criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação; (3) tolerância e propensão ao risco, ambiguidade e incertezas; (4) obsessão pelas oportunidades; e (5) motivação e superação. Na tabela do autor, as características são subdivididas e o respondente atribui uma pontuação entre 1 e 5 por cada subdivisão da característica.

Dos supervisores pesquisados, 68,18% possuem um perfil considerado empreendedor; 22,73% dos indivíduos possuem muitas características empreendedoras, mas, na maior parte do tempo, não se comporta como um empreendedor, precisando equilibrar seus pontos fortes e fracos; e 9,10% são considerados não muito empreendedores.

Considerando os dados acima apresentados, o tópico seguinte dedica-se à importância do empreendedorismo na formação dos secretários executivos.

4.2 Caracterizando a relevância do empreendedorismo na formação do profissional de secretariado executivo

Dos 37 estagiários, 70,27% atribuíram relevância 10 ao empreendedorismo para o secretariado executivo; 10,81% deles atribuíram relevância 9; relevância 7 foi atribuída por

8,11% dos pesquisados; 5,41% dos estagiários atribuíram relevância 8; apenas 2,70% dos entrevistados atribuíram relevância 6; e 2,70% deles não atribuíram nenhuma pontuação.

Os pesquisados que atribuíram notas entre 10 e 8 apresentaram sentidos argumentativos semelhantes e apontaram a importância dessa competência como um diferencial para a carreira do profissional de secretariado executivo, tornando-o mais competitivo, permitindo que o secretário exponha suas capacidades e valorize a sua atividade perante os demais.

Para eles, o secretário executivo deve sempre buscar a inovação, trazendo à empresa novas formas de agir com qualidade, buscando colaborar para o desenvolvimento e a melhoria da organização de que fazem parte. Com profissionais empreendedores, as organizações podem contar com respostas mais rápidas, melhor desempenho de diversas funções e economia de recursos da empresa.

Segundo os estagiários, a liberdade de criar, junto à autonomia de colocar em prática as ideias, gera mais disposição, motivação e estimula de forma positiva outros profissionais. Eles trazem ainda que, com as revoluções tecnológicas e organizações cada vez mais competitivas, o profissional de secretariado precisa manter-se atualizado, relevante e ser agente de mudança.

Segundo Dornelas (2017), os empreendedores são pessoas diferenciadas, que possuem uma motivação singular, que gostam do que fazem, que não se contentam em ser mais um na multidão, que querem ser reconhecidas e admiradas, referenciadas e imitadas, que querem deixar um legado. Então, relacionando os sentidos extraídos do futuro secretário executivo e do empreendedorismo corporativo, identifica-se que os supracitados elementos foram apontados pelos entrevistados.

Embora os estagiários percebam-se como empreendedores, afirmam que há pouco espaço para empreender na área secretarial. Nas organizações privadas, há maior possibilidade de elaborar soluções viáveis e menos custosas para as atividades; já nas organizações públicas, só é possível gerar essas mudanças caso esteja-se em uma posição hierárquica relevante, tendo um maior controle na tomada de decisões. Alguns dos pesquisados apontaram que, apesar de acreditarem que o empreendedorismo é importante, apresentam dificuldades de empreender, que não sabem como o fazer e que o tema é pouco abordado na academia.

Os estagiários que atribuíram notas 7 e 6, assim como os demais, ressaltam a importância dessa competência; no entanto, dão maior ênfase à dificuldade de empreender nas

organizações onde trabalham, alegando que possuem pouco espaço para tal. Apesar de ser um tema abordado na academia, no mercado em que atuam percebem essa dificuldade.

Dos 24 supervisores pesquisados, 62,50% atribuíram relevância 10 para a aprendizagem do empreendedorismo na formação do secretário executivo, 29,17% atribuíram relevância 8 e apenas 8,33% atribuíram relevância 7 para a competência empreendedorismo, resultando numa média de relevância de 9,17 para a abordagem do tema na formação do profissional de secretariado executivo.

Os supervisores que atribuíram relevância 10 e 8 justificam essa pontuação afirmando que o secretário executivo auxilia o gestor a estruturar novos empreendimentos. É importante esse conhecimento para lidar com possíveis imprevistos que surjam durante o desempenho de suas funções e, ainda, antecipar-se a eles, identificando oportunidades de melhorias, sendo dinâmico e proativo, além de participar objetivamente no planejamento da organização. Afirmam também que, assim como os profissionais de outras áreas, os secretários precisam buscar constantemente o sucesso.

Os supervisores que atribuíram nota 7 apontam que o empreendedorismo é importante para as diversas áreas de atuação, e não só para o secretariado, e que também é importante para ampliar a visão comercial e profissional do secretário executivo.

Os sentidos sobre a relevância do empreendedorismo na formação do profissional de secretariado executivo convergem tanto no discurso da academia quanto no do mercado e no do futuro profissional. Entretanto, os futuros profissionais pleiteiam, em suas falas, ambientes organizacionais que estimulem e desenvolvam mais o empreendedorismo. Discutiremos esse aspecto no tópico a seguir.

4.3 Identificando como os ambientes corporativo e universitário estimulam o intraempreendedorismo

Dos estagiários pesquisados, 37,84% não responderam em que medida o empreendedorismo vem sendo estimulado na Universidade; 13,51% acreditam que o empreendedorismo é pouco explorado pela UFPE e que não possuíam conhecimento sobre projetos que o incentivassem. Um ponto relevante é a mudança do perfil curricular do curso — o novo perfil entrou em vigor em 2017.2. Os alunos reconhecem que houve uma melhora por meio da criação de projetos e novas disciplinas, mas, por estarem em período avançado na graduação, não tiveram a possibilidade de desfrutar de tais mudanças.

Dos pesquisados, 48,65% mencionaram que a Universidade estimula a competência empreendedora, pois os professores falam da importância dessa competência e existem

disciplinas específicas que abordam o tema, como Novos Negócios e Empreendedorismo, e algumas outras que estimulam os futuros profissionais a tornarem-se mais empreendedores, tais como Marketing, Ética, Conflito e Negociação.

Estes estagiários afirmam também que há, na UFPE, projetos e palestras que abordam o tema e que contribuem para o estímulo do desenvolvimento dessa competência e citam a **Jornada Acadêmica de Secretariado Executivo** como exemplo. A multidisciplinaridade do curso de Secretariado Executivo e atividades avaliativas não convencionais, como seminários e projetos, também são apontados como fatores que incentivam o desenvolvimento da competência empreendedora.

As afirmações dos estagiários corroboram as ideias de Ulrich e Cole (1987) no que se refere às técnicas pedagógicas apropriadas ao ensino de empreendedorismo e estimuladas dentro da Universidade, quando mencionam que estas devem ser ativo-aplicadas com o uso de jogos de papéis, simulações, exercícios estruturados, projetos de campo, trabalhos em equipe, discussões, experimentos e pesquisas, leituras indicadas e análise de artigos.

Dos estagiários pesquisados, 2,70% tinham como campo de estágio uma empresa privada e percebiam nela espaço para empreender; e 27,03% atuavam em organização pública. Destes últimos, 6 indivíduos alegaram que a natureza da organização é o principal fator que a impede de estimular a competência empreendedora, pois a atividade é extremamente burocrática e os servidores estão restritos a normatizações e leis que impedem os estagiários de inovarem em seus campos de atuação. Os 4 demais afirmaram que conseguem empreender nas organizações públicas, que são estimulados e que possuem ferramentas tecnológicas que subsidiam a inovação. No entanto, a expressão “apesar de ser um órgão público” foi recorrente, indicando um senso comum de que, nas organizações públicas, há pouco espaço para o desenvolvimento da competência empreendedora.

Como as questões eram subjetivas, 56,76% dos respondentes não mencionaram a natureza da organização (se pública ou privada) em que realizaram estágio. Destes, 13 indivíduos afirmaram que não conseguem empreender nas organizações em que atuam, que são pouco estimulados ou, ainda, que não têm conhecimento dessa possibilidade dentro da organização e que, se tivessem mais espaço para inovar, sentiriam-se estimulados para tal. Os 8 demais afirmaram que têm espaço para empreender na organização, são estimulados pelos seus supervisores, suas ideias são ouvidas e levadas em consideração e apontam, novamente, a tecnologia aliada nesse processo. Os demais (13,51%) não responderam à questão.

Os supervisores pesquisados avaliaram as organizações em que trabalham como sendo ambientes que estimulam o empreendedorismo, pois atribuíram notas que totalizaram índices

elevados (mais de 80% para a maioria das características mencionadas adiante) para o incentivo ao comportamento empreendedor: (1) comprometimento e determinação; (2) criatividade, autoconfiança e habilidade de adaptação; (3) tolerância e propensão ao risco, ambiguidade e incerteza; (4) obsessão pelas oportunidades; (5) motivação e superação.

Os sentidos sobre a percepção da organização como sendo empreendedora atribuídos pelos futuros profissionais de secretariado não convergiram com os dos supervisores. A maioria dos estagiários não percebeu a organização como sendo empreendedora nem como tendo espaço para empreender. Por outro lado, os supervisores perceberam suas organizações como sendo empreendedoras e que valorizam ideias inovadoras. Como, então, transformar essas organizações para que os estagiários aprimorem suas experiências de estágio e, conseqüentemente, desenvolvam o empreendedorismo? A seguir, são apresentadas algumas propostas.

4.4 Identificação e proposição de ações que incentivem o empreendedorismo na universidade e nas organizações concedentes de estágio na área de secretariado executivo

Dos estagiários pesquisados, 40,54% não responderam como o indivíduo poderia contribuir para a formação e consolidação da competência empreendedora. Os 59,46% demais responderam que poderiam contribuir: (1) aprofundando estudos sobre o tema, realizando pesquisas bibliográficas, comparando as teorias com a prática e, a partir daí, desenvolvendo melhorias sobre como empreender no fazer secretarial; (2) analisando as vantagens e desvantagens da ideia empreendedora no local em que atuam; (3) estando abertos para ouvir sugestões e críticas; (4) promovendo debates; (5) mostrando ao mercado a importância do empreendedorismo para o profissional de secretariado e quais atividades esses profissionais estão aptos a desenvolver; (6) buscando inovar e elaborar projetos empreendedores.

Do ponto de vista das ações que a Universidade possa oferecer para a formação e consolidação do empreendedorismo, apenas 16,22% não responderam. Os demais 83,78% dos estagiários afirmaram as seguintes ações: (1) eventos como fóruns de discussão e feiras que abordem o tema com a presença de profissionais da área autointitulados secretários empreendedores e (2) ações empreendedoras, trazendo a competência para além das teorias e possibilitando aos estagiários experiências práticas no aprendizado do empreendedorismo.

A Universidade, ao formar egressos do curso de Secretariado Executivo com perfil empreendedor, deve levar em consideração uma formação voltada para a proatividade, dedicação, iniciativa, capacidade de assumir riscos e alcançar metas – como o mercado de

trabalho busca (Moura *et al.*, 2011). Outros aspectos da educação empreendedora envolve o exercício prático, conforme os estagiários mencionaram.

Um melhor relacionamento do curso de Secretariado Executivo com os seus alunos, com os demais cursos e empresas, através de mais diálogo e da troca de experiência entre esses públicos, foi apontado repetidas vezes como alternativa para contribuir na consolidação do empreendedorismo. O aumento de disciplinas que abordam a temática, despertando o pertencimento e apresentando a quem não conhece o que são de fato o curso e o profissional também foram ressaltados.

Já, quando questionados sobre como a organização onde realizam o estágio pode contribuir para a formação e consolidação do empreendedorismo, 29,73% dos estagiários não responderam. Os 70,27% que responderam apontaram que as organizações precisam abrir espaço para escutar as ideias dos estagiários, abrir-se para o diálogo, para a inovação e para as novas técnicas que os estagiários aprendem na academia.

Segundo os estagiários, os supervisores deveriam: (1) expor os problemas enfrentados pela organização e as perspectivas de mudanças para resolução; (2) flexibilizar os processos já estabelecidos; (3) dar mais autonomia para os estagiários; e (4) manter um relacionamento próximo com a Universidade, compreendendo a importância e a área de atuação do profissional de secretariado.

Os supervisores entrevistados, de maneira geral, listaram ações que devem ser feitas de maneira conjunta por eles, pela organização e pela universidade, sendo elas: (1) incentivar o estudante a empreender; (2) encorajar o pensamento analítico e a inovação; (3) compreender o que vem a ser empreendedorismo para conseguir desenvolvê-lo; e (4) dar oportunidades para que os estagiários desenvolvam projetos empreendedores, oferecendo maior autonomia de ação para estes, treinamentos, cursos, ações, parcerias e eventos que forneçam informações sobre o tema.

Das ações propostas pelos pesquisados, algumas convergem com o que propõe Kuratko (2016, p. 58), ao apontar elementos que propiciem o desenvolvimento de um clima organizacional que privilegie a inovação como elemento estratégico e o empreendedorismo corporativo. Outras não foram mencionadas, como as de número 3, 5, 7, 8 e 10.

1. Incentivar a ação; 2. Realizar reuniões informais, sempre que possível; 3. Tolerar o erro e usá-lo como experiência de aprendizado; 4. Persistir em levar uma ideia ao mercado; 5. Recompensar a inovação pelo bem da inovação; 6. Planejar a estrutura física da empresa para incentivar a comunicação informal; 7. Esperar o “bootlegging” ou contrabando de ideias — dedicar parte da carga horária de trabalho em novas ideias no âmbito da empresa, bem como no aproveitamento do tempo pessoal; 8. Agrupar as pessoas em equipes pequenas para projetos futuros; 9. Incentivar os funcionários a contornar procedimentos rígidos e excesso de burocracia; 10. Recompensar e promover funcionários inovadores.

Vale ressaltar que um dos supervisores indicou expressamente como ele poderia contribuir para a formação e a consolidação do empreendedorismo, no que se pode inferir que os demais supervisores pesquisados não se percebiam como sujeitos que podem e devem contribuir na formação empreendedora dos futuros profissionais que são, por eles, supervisionados. As ações sugeridas pelo supracitado supervisor foram: (1) informar aos estagiários quais as características empreendedoras que ele espera que os mesmos desenvolvam e estimulá-los a praticá-las; (2) compartilhar o conhecimento do setor e dar-lhes autonomia para que criem uma forma prática, simples e segura de produção e comunicação.

Considerações Finais

O empreendedorismo como linha de formação do secretariado é uma área de estudo recente, sendo inserida no curso de graduação em 2005, com a implantação das Diretrizes Curriculares do curso. Observa-se, na literatura da área, que esta vem sendo trabalhada no sentido de trazer uma perspectiva inovadora para o fazer secretarial e suas técnicas, sobretudo com o avanço tecnológico das últimas décadas, possibilitando que esse profissional se torne cada vez mais estratégico que operacional para que mantenha sua atividade relevante para o mercado empregador.

Ao longo da pesquisa, percebeu-se que há convergência quanto à relevância do empreendedorismo na formação do profissional de secretariado executivo, tanto no discurso da academia quanto no do mercado e no do futuro profissional. Nessa perspectiva, há uma concordância no sentido de que o empreendedorismo e a inovação são os caminhos para se repensar o secretário executivo e suas atividades nas organizações tecnologicizadas e globalizadas da contemporaneidade.

É possível perceber, entretanto, que há lacunas no discurso dos supervisores e estagiários quanto aos sentidos atribuídos ao termo **empreendedorismo**. Quando analisados a partir dos autores da área já citados durante a pesquisa — a saber: Kuratko (2016), Dornelas (2005) e Lima e Oliveira (2016) —, mostraram-se ausentes em suas falas: (1) habilidade para mobilizar recursos para a ação empreendedora; (2) disposição e ousadia para assumir riscos calculados; (3) capacidade de mobilizar pessoas em torno da ação; (4) dedicação e persistência na atividade que deseja executar; e (5) paixão pelo trabalho. Diante do exposto, faz-se necessário trabalhar esses sentidos para a formação do secretário empreendedor e para o desenvolvimento do empreendedorismo nas organizações concedentes de estágio.

Observou-se, no entanto, uma dissonância entre as formas de atuação que a academia vem pensando para esse profissional e como isso de fato é absorvido pelo campo empírico. A percepção dos estagiários e de seus supervisores de campo divergem quanto ao incentivo da organização na formação desse perfil empreendedor no secretário executivo. A maioria dos estagiários não conseguiu perceber a organização em que atuavam aberta ao empreendedorismo, sendo dissonante dos seus supervisores, que entendem essas organizações como sendo empreendedoras e com ideias inovadoras.

Diante disso, no que se refere à proposição de ações de intervenção para ampliar os sentidos do termo empreendedorismo para a formação do profissional de secretariado executivo, sugere-se que haja maior interação entre a academia e o mercado para que este último seja capaz de interpretar os avanços teóricos da área e para que esse profissional atue para além das capacidades técnicas oriundas das origens da profissão. Isso é evidenciado quando mais da metade dos estagiários afirma que: (1) as organizações não possuem espaço para empreender; (2) as organizações não sabem dessa possibilidade; (3) as atividades são burocráticas; e, (4) se tivessem espaço para empreender, sentiriam-se mais estimulados.

Sendo assim, para que o profissional de secretariado em formação consiga desenvolver a competência empreendedora e enxergar-se e agir como profissional empreendedor, é necessário rever a interpretação do mercado do que é esse profissional. Além das capacidades técnicas oriundas da profissão, o secretário também deve possuir autonomia, flexibilidade, criatividade e dinamismo no desempenho de suas atribuições, características essas que indicam um perfil empreendedor. Desse modo, é necessário fazer com que essas informações cheguem ao campo de estágio do futuro profissional de secretariado executivo, aumentando o diálogo entre a academia e o mercado, por meio dos órgãos integradores de estágio, para que a academia forme um profissional adequado para o mercado, que o mercado esteja aberto e preparado para receber as novas técnicas desenvolvidas do ponto de vista científico e que haja o desenvolvimento desse profissional em formação.

Em outras palavras, é também trabalhar o empreendedorismo nas organizações concedentes de estágio, tornando-as ambientes favoráveis ao desenvolvimento da criatividade em que haja mais diálogo, interação, horizontalidade nas relações e tolerância ao erro. Isso para que, a partir desses elementos, possa construir-se uma perspectiva inovadora para a atuação do profissional de secretariado executivo.

É importante destacar que a competência empreendedora não é só importante para a formação do secretário executivo, mas também para várias profissões que precisam ser revisitadas. Diante das novas tecnologias, transformações profundas vêm sendo observadas,

exigindo, dessa forma, que novas habilidades sejam desenvolvidas em seus campos de atuação para manter-se uma formação consistente e focada no mercado.

Como limitação desta pesquisa, observou-se que não foram investigados os sentidos atribuídos ao termo empreendedorismo pelos orientadores de estágio e suas implicações na formação do secretário executivo. Também ressalta-se a impossibilidade de generalizações nos resultados por tratar-se de pesquisa de cunho exploratório com abordagem qualitativa. Tais aspectos apontam para perspectivas de pesquisas futuras.

Referências

- Barbosa, S. M. C., & Durante, D. G. (2013). Secretariado executivo e empreendedorismo: Realidade ou utopia? *Revista de Gestão e Secretariado*, 4(1), 56-74. Recuperado em 20 de novembro, 2017, de https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/143/pdf_1
- Bernardi, L. A. (2009). *Manual de empreendedorismo e gestão: Fundamentos, estratégias e dinâmicas*. São Paulo: Atlas.
- Dornelas, J. C. A. (2005, 2008). *Empreendedorismo: Transformando ideias em negócios* (2a ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Dornelas, J. C. A. (2017). *Empreendedorismo corporativo: Como ser empreendedor, inovar e se diferenciar em organizações estabelecidas*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Ferreira, P.G. G., & Mattos, P. L. C. L. (2003). Empreendedorismo e práticas nos cursos de graduação em administração: Os estudantes levantam o problema. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD*, Atibaia, SP, Brasil, 26. Recuperado em 27 de outubro, 2017, de http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_evento_edicao=7&cod_edicao_subsecao=48&cod_edicao_trabalho=1746
- Filion, L. J. (1999). Empreendedorismo: Empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. *Revista de Administração*, 34(2), 5-28. Recuperado em 12 de novembro, 2017, de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18122/empreendedorismo--empreendedores-e-proprietarios-gerentes-de-pequenos-negocios/i/pt-br>
- Ireland, R. D., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2009). *Conceptualizing corporate entrepreneurship strategy*. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(1), 19-46. Recuperado em 17 de maio, 2017, de https://www.researchgate.net/publication/227740069_Conceptualizing_Corporate_Entrep

reneurship_Strategy

- Kuratko, D. F. (2016). *Empreendedorismo: Teoria, processo, prática* (10a ed.) (N. do Brasil, Trad.). São Paulo, SP: Cengagelearning.
- Lima, D. H. (2006). *O empreendedorismo na profissão de secretariado executivo: Um breve estudo do termo intra-empreendedorismo e da profissão de secretariado executivo no atual mercado de trabalho* – Entrevista com executivos e secretárias executivas da Daimler Chrysler do Brasil. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, Brasil.
- Lima, F. V. R., & Oliveira, L. N. M. (2016). As habilidades empreendedoras do secretário executivo como fator de crescimento profissional. *XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão e III Inovarse: Responsabilidade social aplicada*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Recuperado em 10 de outubro, 2017, de http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_032.pdf
- Moreira, K. D., & Olivo, L. C. C. (2012). O profissional de secretariado executivo como mediador de conflitos. *Revista de Gestão e Secretariado*, 3(1), 30-53. Recuperado em 12 de novembro, 2013, de <http://revistagesec.org.br/ojs2.3.8/index.php/secretariado/article/view/62#.UpUUOMSkz>
- Moreira, K. D., Santos, A. K., & Neto L. M. (2015). Profissional de secretariado executivo empreendedor: Um agente de mudança. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(1), 168-186. Recuperado em 17 de março, 2017, de https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/311/pdf_67
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2011). *Corporate entrepreneurship and innovation*. São Paulo, SP: Cengagelearning.
- Moura, P.S., Cielo, I. D., & Schmidt, C. M. (2011). Formação empreendedora: Uma análise nos cursos de secretariado executivo. *Revista do Secretariado Executivo*, 7, 79-91. Recuperado em 20 de agosto, 2018, de <http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/2328/1482>
- Neiva, E. G., & D'Elia, M. E. S. (2009). *As novas competências do profissional de secretariado* (2a ed.). São Paulo: IOB. A. Thomson.
- Orlandi, E. P. (2002). *Análise de discurso: Princípios e procedimentos*. Campinas, SP: Pontes.
- Paes, R. V. O., Antunes, C. K. S., Santiago, C. S., & Zwiersikowski, M. R. (2015). Novas formas de atuação do profissional de secretariado executivo. *Revista de Gestão e Secretariado (GeSec)*, São Paulo, SP, 11(2), maio/ago., 2020, p. 99-119.

- Secretariado*, 6(1), 99-125. Recuperado em 27 de maio, 2018, de https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/318/pdf_64
- Paiva Júnior, F. G. (2004). *O empreendedorismo na ação de empreender: Uma análise sob o enfoque da fenomenologia sociológica de Alfred Schultz* (Tese de Doutorado em Administração), Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Resolução n.º 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, Ministério da Educação, Brasília, DF, 4 de julho de 2005. Seção 1, página 20. Recuperado em 15 de novembro, 2017, de http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces003_05.pdf
- Schumpeter, J. A. (1942). *A teoria do desenvolvimento econômico*. São Paulo: Abril.
- Schwandt, T. A. (2006). Três posturas epistemológicas para investigação qualitativa: Interpretativismo, hermenêutico e construcionismo social. In Denzin, N. K. (Org.). (2006). *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Porto Alegre: Artmed.
- Ulrich, T. A., & Cole, G. S. (1987). Toward more effective training of future entrepreneurs. *Jornal of Small Business Managements*, 25(4), 32-9.
- Uriarte, L. R. (2000). *Identificação do perfil intraempreendedor* (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado em 13 de maio, 2018, de <https://core.ac.uk/download/pdf/30359333.pdf>

Submetido em: 24.07.2019

Aceito em: 13.02.2020