



**LONGE DEMAIS DAS CAPITAIS: O SECRETÁRIO EXECUTIVO NA PERIFERIA DA
PERIFERIA DO CAPITAL**

**TOO FAR OF CAPITAL: THE EXECUTIVE SECRETARY OF THE PERIPHERY
PERIPHERY OF CAPITAL**

Marília Gabriela Silva Lobato

Mestranda em Desenvolvimento Regional na Universidade Federal do Amapá – UNIFAP

Professora da Universidade Federal do Amapá – UNIFAP

E-mail: mariliaunifap@gmail.com (Brasil)

Maycon da Silva Aleluia

Bacharel em Secretariado Executivo pela Universidade Federal do Amapá – UNIFAP

E-mail: msageografia@hotmail.com (Brasil)

Arley José Silveira da Costa

Doutor em Ecologia pela Universidade de São Paulo – USP

Professor da Universidade Federal do Amapá – UNIFAP

E-mail: arleyunifap@gmail.com (Brasil)

Data de recebimento do artigo: 15/07/2013

Data de aceite do artigo: 13/09/2013

LONGE DEMAIS DAS CAPITAIS: O SECRETÁRIO EXECUTIVO NA PERIFERIA DA PERIFERIA DO CAPITAL

RESUMO

Representações sociais, inclusive profissionais, concretizam o processo histórico e revelam o contexto e as determinações sociais vigentes. Localidades simultaneamente distantes do centro do capital mundial e local são denominadas periferia da periferia do capital. Diversos municípios nessas condições, embora carentes de empresas de grande porte, possuem o bacharelado em Secretariado Executivo. Usando o Amapá como referência, este trabalho objetiva compreender as representações sociais sobre o Secretário Executivo (SE) e os determinantes sociais da profissão na periferia da periferia do capital. Para a obtenção das informações empíricas, utilizou-se entrevista semiestruturada com cinco bacharéis em SE formados pela Unifap atuando na profissão. As entrevistas foram transcritas e analisadas a partir dos discursos referentes ao reconhecimento profissional, valorização, consciência social, mercado de trabalho e identidade. Os relatos indicaram reduzida empregabilidade, ausência de valorização e reconhecimento profissional. O desconhecimento da profissão é indicado como razão para que os SEs sejam contratados para o desempenho de funções técnicas. Por outro lado, o mercado não exige a formação em nível superior para cargos cujas atribuições seriam pertinentes ao SE. Tais dificuldades prejudicam a satisfação, motivação, autoimagem e remuneração do profissional. Ausência de empresas de grande porte e aspectos culturais são apontados como fatores centrais para os problemas. As perspectivas de mudança perpassam pela organização em sindicatos, associações e conselhos para a defesa dos direitos dos SEs. As descrições das funções pertinentes ao profissional de SE correspondeu ao preconizado pela legislação, mas os profissionais apontaram a gestão e o ser executivo como uma pretensão de atribuição funcional.

Palavras-chave: Representações Sociais; Secretário Executivo; Condições de Trabalho.

TOO FAR OF CAPITAL: THE EXECUTIVE SECRETARY OF THE PERIPHERY PERIPHERY OF CAPITAL

ABSTRACT

Social representation, including professional identity, embodying the historical process and reveal the context and the prevailing social determinations. Cities that are distant from the capitalist world both central and locally are called periphery of the periphery of the capital. Several cities, in this situation, have universities that offer a degree in Executive Secretariat. Using Amapá as a reference, this work aims to understand the identity of the Executive Secretary (SE) and the social determinants of the profession in the periphery of the periphery of the capital. Empirical information was obtained through semi-structured interviews with five SE engaged in the profession for at least one year. The interviews were transcribed and then analyzed highlighting the discourses related to professional recognition, appreciation, social awareness, labor market and identity. Reports indicated low employability, lack of valuation and recognition of graduated professional. The ignorance of the profession is pointed as a reason for the SE professionals perform technical functions. On the other hand, the market does not require a university degree for positions whose duties are inherent to SE. These difficulties affect satisfaction, motivation, self-image and professional remuneration. Absence of large companies and cultural aspects are highlighted as key factors for the problems. The prospects for change permeate the organization in unions, associations and councils for the defense of the rights of SE. The descriptions of the duties of the SE by respondents corresponded to the recommendations of legislation but professionals indicated management and to be an executive as a claim of functional assignment.

Keywords: Social Representations; Executive Secretary; Working Conditions.



1 INTRODUÇÃO

A profissão de Secretariado Executivo (SE) passou por inúmeras transformações ao longo do tempo (Natalense, 1998). Recentemente, o SE deixou de ter uma configuração mecânica e técnica para auxiliar na tomada de decisão das organizações, assumiu novas responsabilidades e funções (Durante & Santos, 2010). O SE se tornou multifuncional, polivalente e pró-ativo, um profissional que não se limita a assessorar a execução de atividades (Chierecci & Gomes, 2002), mas que participa efetivamente da gestão da empresa, manuseando com precisão as informações da organização e agregando o valor necessário durante o desempenho das atividades profissionais (Saldanha, 2005).

Buscar compreender as múltiplas conformações apresentadas pela profissão ao longo de um contínuo de tempo e espaço significa, em essência, questionar: O que é o Secretário Executivo? A pergunta, cuja resposta não é óbvia, remete obrigatoriamente a buscar entender a identidade da profissão. A identidade, entretanto, não ocorre no vazio, mas nos diferentes contextos histórico-sociais que a determinam (Ciampa, 2001), de modo que as mudanças na atuação profissional estão relacionadas às transformações sociais (Ramos & Baptista, 2004) e interferências culturais (Albuquerque & Escrivão Filho, 2003).

No Brasil, a profissão de secretariado foi regulamentada em 1985 pela Lei n. 7.377 e a caracterização do Secretário Executivo, diferenciada do Técnico em Secretariado, ocorreu em 1996 pela Lei n. 9.261 (Alvarães & Rocha, 2012). Entretanto, apesar de a legislação regulamentar a profissão, as diferenças regionais e as transformações recentes do mundo do trabalho vêm instigando questionamentos e estudos sobre a identidade, bem como sobre a formação e atuação do Secretário Executivo (Fenassec, 2001; Galindo, & Wedna, 2004; Carvalho, & Souza, 2012; Portela, Mesquita, & Rodrigues, 2013; Souza, 2010). A atuação profissional do SE, embora relativamente consolidada nos grandes centros, é uma verdadeira incógnita nas localidades situadas na periferia da periferia do capital. O termo periferia da periferia remete às localidades que estão distantes do centro do sistema econômico mundial, caso do Brasil, e, simultaneamente, do centro do capitalismo local, como é o caso do Amapá (Cavlak, 2012). Neste sentido, o objetivo deste trabalho é compreender as representações de identidade do Secretário Executivo na periferia da periferia do capital neste início de século XXI e, para tal, usa como referência o estado do Amapá que apresenta esse duplo distanciamento.

As regiões fronteiriças da Amazônia com baixa densidade demográfica, isolamento geográfico, dinâmica econômica incipiente e infraestrutura precária foram transformadas em

Território Federal durante a primeira metade do século XX (Santos, 2010). Nesses territórios o Estado desenvolveu políticas públicas de ocupação, defesa e integração por meio do desenvolvimento de grandes projetos. No Amapá destacam-se como grandes projetos a Empresa Indústria e Comércio de Minérios S. A. (Icomi) e o Complexo Industrial do Jari (Porto, 2003). Ambos interferiram positivamente na infraestrutura e nos setores de transporte urbano, embora encravados distantes da capital política do ente federado. Apesar das transformações ocorridas e da chegada de novos agentes do capital, o Estado permaneceu como o principal ator das políticas de desenvolvimento. O Amapá deixou de ser território e tornou-se estado em 1988, mas ainda hoje possui expressiva presença do ente estatal, em detrimento da iniciativa privada, na socioeconomia local (Chelala, 2008). A visão do estado como uma fronteira econômica ou como uma promessa de prosperidade socioeconômica se mostrou uma ilusão (Santos, 2010).

Na periferia da periferia do capital (Cavlak, 2012), o Amapá continua dependente do poder público e carente de grandes empresas privadas (Chelala, 2008), nas quais, normalmente, atuam os profissionais de Secretariado Executivo. Há muito se relatam as dificuldades de inserção dos bacharéis formados para atuar no exercício da profissão em Macapá, capital do estado, e a alegação recorrente é a de que os órgãos estatais e as empresas de pequeno e médio porte, comuns no estado, desconhecem o papel do SE e, por isso, praticamente não contratam este profissional. Apesar disso, a Universidade Federal do Amapá, desde 1991, e o Centro de Ensino Superior do Amapá, a partir de 2003, formam bacharéis em SE (Galindo *et al.*, 2012) que buscam inserção no mercado laboral local. Embora cada realidade seja única, compreender a identidade do profissional de SE no Amapá pode lançar luz sobre a realidade dos SEs que atuam em outras localidades que se configuram como periferia da periferia do capital. Compreender a identidade profissional, mais que narrar a atuação profissional, implica entender o mercado de trabalho, o reconhecimento profissional, as estruturas sociais vigentes que auxiliam ou limitam o crescimento profissional (Castelo Branco & Tavares, 2005; Souza & Figueiredo, 2004) e os aspectos identitários que persistem e se transformam com o decorrer do tempo (Ciampa, 2004). A compreensão deste conjunto de elementos é importante para a transformação da realidade vivida na direção do que Ciampa (2001) denomina vida que merece ser vivida e mesmo no entendimento dos fatores que limitam a atuação dos profissionais de SE na periferia da periferia do capital, como é o caso do Amapá.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O homem é um ser social e, ao longo de suas interações, está sempre se construindo e desconstruindo para se reconstruir. Este processo contínuo de construção, desconstrução, construção é um movimento dinâmico que ocorre por meio da comunicação, “cujo veículo, a linguagem, portadora de representações, incide sobre aspectos estruturais e formais do pensamento social, possibilitando processos de interação, influência, consenso e polêmica” (Alexandre, 2000, p. 167). Permeia esse processo o senso comum que, sem se configurar como oposição ao conhecimento científico, é uma forma de conhecimento da realidade com suas próprias características de elaboração e função (Almeida, Santos & Trindade, 2000).

Representações sociais dizem respeito à construção de conhecimentos do senso comum e constituem “um processo gerador de ações sociais a partir de visões de mundo, concepções ideológicas e culturais que estão presentes nas relações sociais da vida cotidiana” (Alexandre, 2000, p. 166). As práticas sociais se referem ao processo interativo que envolve sujeito, objeto e grupo social e que, durante as interações, se consolidam, adquirem significados e são ressignificadas, impregnadas por valores e afetos (Almeida *et al.*, 2000), de modo a construir o imaginário social. Essas representações são importantes para a vida humana, pois “nos guiam na maneira de nomear e definir em conjunto os diferentes aspectos de nossa realidade cotidiana, na maneira de interpretá-los, estatuí-los e, se for o caso, de tomar uma posição a respeito e defendê-la” (Jodelet, 1993, p.1).

Representações sociais são formas de conhecimento socialmente elaboradas e compartilhadas que concorrem para a construção de uma realidade comum a um grupo social e se relacionam com a linguagem, ideologia e imaginário social, construindo definições e significações partilhadas pelos membros de um grupo, fazendo com que os mesmos construam uma visão consensual da realidade (Mazzotti, 2008). A representação social envolve tanto a representação simbólica desses grupos, com intuito de compreender os fatos desconhecidos, como elementos cognitivos, ideológicos, normativos, valores, atitudes e opiniões, quanto à construção de objetos sociais através da interação social (Franco, 2004, Nascimento-Schulze & Camargo, 2000).

Por serem sistemas de interpretação que regem, orientando e organizando, a relação do indivíduo com o mundo e os outros, as representações sociais intervêm em processos como 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” (Jodelet, 1993, p. 5).

A representação é uma construção do sujeito social que é tanto produto quanto produtor da

realidade social (Moscovici, 2009). Desse modo, as representações são sempre interpretações contextualizadas da realidade e, neste sentido, são fenômenos sociais, que devem ser entendidos a partir do seu contexto de produção (Spink, 1993). Embora assumidas como um conhecimento natural, um saber ingênuo ou do senso comum, as representações sociais, são objetos de estudo científico legítimos por sua importância na vida social e pelos esclarecimentos que podem trazer à compreensão dos processos cognitivos e interações sociais. Isso nos permite compreender como o funcionamento do sistema cognitivo interfere no social e como o social interfere na elaboração cognitiva (Moscovici, 1978). A interação homem-sociedade ocorre a partir das expressões dos sujeitos sobre um dado objeto, possibilitando ao “pesquisador captar a interpretação dos próprios participantes da realidade que se almeja pesquisar, possibilitando a compreensão das atitudes e comportamentos de um determinado grupo social” (Silva, Camargo & Padilha, 2011, p. 948).

Compreendidas, as representações sociais, simultaneamente como produto e processo de uma atividade de apropriação da realidade exterior ao pensamento e da elaboração psicológica e social da realidade, é possível empregar o estudo das mesmas com o intuito de integrar na análise desses processos o pertencimento e a participação social e cultural do sujeito (Jodelet, 1993). O uso das representações sociais como forma de compreender o processo de interação do homem com o meio laboral tem sido empregado para analisar o universo de secretários executivos (Reis & Lopes, 2011), professores (Mazzotti, 2007), psicólogos (Praça & Novaes, 2004) e enfermeiros (Gomes & Oliveira, 2005), além de muitos outros profissionais.

O conceito de representação social é, portanto, central neste estudo porque reconhece uma forma específica de saber que permite acesso a uma faceta psicossocial dos sujeitos estudados. O espaço físico é um objeto de representação com uma dimensão simbólica capaz de interferir em condutas, práticas e construção de identidades (Alves & Andrade, 2009). Nesse sentido, o estudo das representações sociais, incorporando a localidade em sua dimensão simbólica, permitirá buscar as significações e simbolizações presentes no ser Secretário Executivo na periferia da periferia do capital, como é o caso do Amapá.

3 METODOLOGIA

A pesquisa buscou descrever o conteúdo e analisar a estrutura das representações sociais de profissionais de Secretariado Executivo em atuação na periferia da periferia do capitalismo e, para tal, tomou como referência os Secretários Executivos em atuação no estado do Amapá. A pesquisa



sobre o profissional de Secretariado Executivo (SE) foi abordada com enfoque do campo da pesquisa qualitativa das representações sociais “[...] entendidas como aquelas capazes de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações, e às estruturas sociais” (Minayo, 2000, p. 10).

Os participantes foram cinco bacharéis em SE que atuavam na profissão ou em áreas correlatas há pelo menos um ano. A seleção dos sujeitos ocorreu por amostra intencional, de acordo com a facilidade de acesso aos indivíduos, seguida do método “*snowball*” (bola de neve), no qual o participante do estudo indica outros profissionais que preencham os requisitos exigidos para participação como sujeito da pesquisa.

O levantamento das informações empíricas ocorreu por meio de entrevista semiestruturada realizada pessoal e individualmente no local de trabalho dos participantes a partir de um roteiro com eixos temáticos. As entrevistas usavam os eixos como referência, mas as perguntas eram construídas em razão do processo interativo. As entrevistas foram gravadas com conhecimento dos participantes que assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os discursos foram transcritos e depositados no Núcleo de Estudos Científicos e Tecnológicos sobre Abelhas Regionais da Universidade Federal do Amapá. As transcrições foram organizadas de modo que um código permite identificar o trecho de fala na tabela e relacioná-la ao entrevistado. O código apresenta duas sequências de letras e números. A primeira parte indica o trecho; a segunda, o entrevistado. Como exemplo, o código (11A – E4) significa que a fala corresponde ao trecho 11A da transcrição e foi expressa pelo Entrevistado 4. O estudo foi conduzido a partir da análise das transcrições buscando identificar as representações sociais presentes no discurso dos entrevistados sobre o SE no Amapá.

4 RESULTADOS

A análise das informações empíricas obtidas revela uma preocupação relacionada ao processo de empregabilidade do Secretário Executivo (SE) no Amapá. Segundo os entrevistados “a grande maioria que se forma em Secretariado Executivo não atua na área” (11A-E4) porque “não há no mercado vaga para secretário executivo” (7B-E1). A não incorporação de parcela considerável dos profissionais graduados em Secretariado Executivo para o exercício da atividade pelo mercado amapaense é leitura comum entre o corpo docente e discente, bem como entre egressos do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo da Universidade Federal do Amapá (Unifap). Assim como a preocupação com a realidade do curso no Brasil, esse assunto, não raras vezes, se configura como

tema de reunião do colegiado de curso (Universidade Federal do Amapá, 2011). É provável que a reduzida empregabilidade, além da falta de valorização do curso por sucessivas gestões da universidade, seja uma das razões pelas quais a administração da Unifap tenha reiteradas vezes discutido o encerramento da oferta e, inclusive, suspenso o vestibular para o curso no início da década de 1990. A suspensão, por recomendação de uma comissão consultora do MEC, ocorreu entre os anos de 1993 e 1997 e só foi encerrada quando um grupo de egressos, servidores técnico-administrativos e docentes da Unifap reivindicou a reabertura do curso junto ao Conselho Universitário da instituição (Universidade Federal do Amapá, 2008).

A dificuldade de inserção de um profissional no mercado de trabalho tem relação com a imagem desse profissional perante a sociedade e os empregadores, nesse contexto, cabe entender qual é a visão que há sobre o SE na região. A compreensão dessa visão e dos determinantes sociais que a conformam permitirá estabelecer mecanismos de transformação para outra condição em que o SE seja acatado e valorizado profissional e remuneratoriamente.

Apesar da dificuldade de inserção no mercado, há SEs contratados para o exercício da profissão ou para desenvolver atividades equivalentes. Todos os entrevistados se encaixam nesta situação, pois esse era o critério de participação na pesquisa. Os discursos apresentam uma realidade em que o profissional de SE não executa as funções para as quais foi formado. Segundo uma das pessoas entrevistadas “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.” (1B-E5). Ou seja, o SE, não desempenha as atribuições para a qual foi formado e ainda reconhece em seu superior imediato aquele que, por suas atribuições, atua como SE embora não possua graduação na área.

Dentre as razões para esse deslocamento funcional, aponta-se o fato de que “em Macapá a profissão de Secretariado Executivo não é uma profissão reconhecida” (5B-E1). As pessoas, de uma forma geral, e mesmo aquelas que atuam no mercado de trabalho não conhecem a profissão, não sabem exatamente o que faz, ou o que é ser um SE. Quando estão contratando, as “empresas não querem o Secretário Executivo, enquanto Secretário Executivo, enquanto gestor, enquanto criador, enquanto profissional para mudar, eles querem alguém para executar atividades rotineiras, então aqui (Macapá) ninguém quer Secretária Executiva” (21A-E2). Ou seja, “há vagas para Secretário Executivo”, mas “é o atendente que eles estão querendo e não um Secretário Executivo” (21B-E2). Se os possíveis empregadores não reconhecem o profissional e suas atribuições, este não será requisitado e muito menos contratado.

Outra explicação possível, além do desconhecimento, seria a ausência de clareza sobre as

atribuições e funções do SE, o que levaria este profissional a ser confundido com outros. De fato, “além de haver um desconhecimento do que seria um profissional de Secretariado Executivo, existe ainda aquela ideia que o profissional de Secretariado Executivo [...] nada mais é do que um secretário, aquele secretário puro e simples que o chefe dita cartas e ele vai estar fazendo apontamentos” (Fala 13A-E1). Outro entrevistado é mais direto e afirma que, muitas vezes, os SEs atuam como secretários de nível médio, pois há “instituições que te fecham, te colocam só naquela posição da cadeirinha, do computador e nada mais” (Fala 11C-E5).

As falas revelam que os SEs são direcionados para atividades rotineiras e mecânicas, como atendimento telefônico, ao público e anotações em agendas, as quais seriam atribuições do secretário de nível médio (Brasil, 1985, 1996). Portanto, a discriminação entre o Secretário Executivo e o Técnico em Secretariado conforme previsto pela Lei n. 9.261/96 parece não se efetivar no exercício laboral. É possível supor que a confusão entre os profissionais de nível médio e superior seja função do tempo desde a promulgação da lei; entretanto, é necessário reconhecer que já decorrem mais de 25 anos, tempo suficiente para que a distinção se estabeleça. É mais provável que a situação reflita a condição da realidade local como periferia da periferia do capital, onde há um total desconhecimento das atribuições do SE que é visto como um trabalhador de nível médio ou, por outro lado, como um profissional que possui atribuições demais para ser contratado por empresas de micro, pequeno e médio porte que são, em sua maioria, familiares, como é o caso no Amapá.

O não reconhecimento da profissão, por sua vez, pode ser causa para o desvio de função, tanto que alguns entrevistados indicam que mesmo sendo bacharéis em Secretariado Executivo não desempenham a função efetivamente, pois são contratados como “assistentes, gerentes, como alguma coisa na área administrativa, mas não como secretário executivo” (Fala 5G-E1). Embora essa visão seja relativamente melhor, pois o SE é visto como um profissional de nível superior com habilidades gerenciais, ainda assim há um desvio das funções e atribuições e, portanto, as atividades executadas não seriam aquelas inerentes à profissão.

O cenário, lamentavelmente, é de desprestígio da profissão, pois os SEs são designados para atividades que não condizem com o que é preconizado na legislação que regulamenta a profissão (Lei n. 7.377/85 e Lei n. 9.261/96). Essa divergência entre o preconizado e o efetivamente realizado gera a negação do imaginário construído sobre a atuação profissional ao longo do curso de graduação. Essa divergência chega a tal ponto que um dos entrevistados diz: “eu não consigo ser Secretário Executivo, eu sou assistente administrativo, não há no mercado vaga para Secretário Executivo” (Fala 7B-E1).

A imagem do SE na periferia da periferia do capital envolve características e atribuições que não são inerentes à profissão, o que certamente reforça a situação de desvalorização dos bacharéis em SE. Profissionais que não possuem qualificação são contratados para o cargo de secretários executivos, uma vez que “o mercado [...] não tem essa exigência de que, por exemplo, pra contratar um secretário, ele tem de ser de secretariado executivo, na verdade *eles contratam qualquer profissional pra que eles possam ser secretários*” (Fala 11B-E3, grifos nossos), ou dito de uma forma mais direta, se contrata “qualquer pessoa para exercer a profissão de Secretária Executiva” (18A-E5). Nesse contexto é construída uma imagem da profissão que se constitui em aspectos prejudiciais ao SE, pois propaga, no imaginário da sociedade, uma desconstrução da verdadeira atuação do profissional de nível superior. Esta conformação que deturpa a compreensão defendida na legislação que rege a profissão é duplamente prejudicial. Primeiro, não distingue entre o SE e o profissional de nível médio, sendo que esses possuem atribuições evidentemente diferentes e ligadas aos seus processos de formação. Segundo, legitima uma prática em que qualquer pessoa, independente da formação, pode atuar como profissional de SE, desvalorizando o curso de graduação e os bacharéis em Secretariado Executivo.

Uma explicação recorrente para o não reconhecimento do SE é a ausência de empresas de grande porte, justamente aquelas que se localizam no centro do capitalismo e que, portanto, se encontram ausentes na periferia da periferia. Assim, o “olhar de pouco valor que é dado pro curso (de SE) tem relação com “nossa realidade, [...] o nosso contexto [...] não temos grandes empresas aqui” (9E-E2). Outros entrevistados afirmam, por exemplo, que o “Amapá ainda tem poucas empresas, tem poucas multinacionais” (13A-E4) e que apenas “as grandes empresas [...] reconhecem o que é um profissional de Secretariado Executivo” (5C-E1). Esta configuração é um problema porque “a grande maioria das empresas (é) de pequeno e médio porte, então elas têm um certo receio de contratar um profissional desta área” (6E-E1). Não bastasse o fato do diminuto porte das empresas, a maioria das organizações ainda possui estrutura de empresa familiar e esta não absorve o profissional de SE porque “o dono é o dono, é o chefe, é o administrador, o contador, ele não quer outra pessoa. Então nós não temos espaço no mercado ainda” (30B-E2). A organização familiar das empresas locais faz com que as funções que poderiam ser desempenhadas pelo SE sejam assumidas pelo dono ou seus parentes, o que limita ainda mais a possibilidade de inserção do profissional de SE no mercado laboral local.

Outro elemento que aparece no discurso dos profissionais é o de que o mercado não absorve o SE porque “ainda não viu o potencial do Secretário Executivo” nem sua “capacidade para gerir, para ser o executivo” (17B-E4). A compreensão existente é a de que dentre as empresas que atuam

na região, aquelas que reconhecem o profissional de SE são as que têm vínculo com estados do núcleo do capitalismo brasileiro. Há vários discursos que reforçam essa ideia como “o meu coordenador é do Rio de Janeiro, então ele sabe o que é um profissional de Secretariado” (20C-E1) e “eu fui participar de um seminário fora, em Salvador, e a gente percebeu que [...] de Belém pra lá [...] são vistos de outra forma” (12B-E2).

Entretanto, o fato de algumas empresas instaladas em Macapá terem vínculos nacionais e um reconhecimento da importância do SE aparentemente não auxilia o profissional que se encontra no Amapá. A questão é que estas grandes “empresas [...] trazem profissionais de fora”, pois “não acreditam que [...] tenhamos esse profissional aqui” (9C-E2), por sua vez, as empresas locais, de médio e pequeno porte, também não os contratam e os profissionais de “Secretariado Executivo acabam trabalhando em outras áreas” (13B-E4). Assim, na medida em que não consegue espaço para atuar no ambiente laboral exercendo sua profissão, o SE não consegue mostrar sua relevância para as empresas e, de forma reiterada, fortalece a dificuldade de sua inserção no mercado de trabalho para desempenhar as funções para as quais está habilitado.

Na medida em que o profissional não é reconhecido como determina a legislação e se submete à condição de trabalhar em atividades que não lhe são inerentes, isso acaba por gerar reflexos em outros campos como a satisfação profissional, a autoimagem e a remuneração. Um dos entrevistados deixa claro que “o Estado ainda não valoriza o profissional [...] inclusive com relação à questão de remuneração” (Fala 11A-E3). O profissional de SE que atua no mercado de trabalho amapaense “não recebe o mínimo na [...] profissão, porque [...] não é caracterizado como Secretário Executivo” (6D-E1). Importante lembrar que a desvalorização do exercício laboral acaba por se traduzir na redução da remuneração do profissional e reforça a espiral de desvalorização do SE. O pagamento de valores reduzidos ao SE é atribuído às causas de ordem cultural e, portanto, de difícil modificação, conforme visto na fala do Entrevistado 5 que afirma “Isso aí é cultural, não tem jeito, isso é cultural” (16A-E5).

A remuneração não condiz com a qualificação do profissional de SE, mas é importante frisar que o descompasso remuneratório parece acompanhar os movimentos referentes ao reconhecimento da profissão e das atribuições de funções. Na medida em que o profissional é visto como um trabalhador de nível médio, recebe uma remuneração equivalente. Apenas em empresas que conseguem reconhecer o SE por sua formação em nível superior, o profissional é remunerado adequadamente. O Entrevistado 1, por exemplo, afirma “eu trabalho numa empresa [...] de certo porte [...] que representa aqui em Macapá um cliente grande, isso proporciona um certo diferencial de salário, um diferencial na profissão” (6F-E1), mas “no geral, a empresa privada não te coloca

como Secretário Executivo [...] por isso que você ganha abaixo do piso (piso da carreira de SE)” (7D-E1) e, de fato, é necessário reconhecer que “a grande maioria dos profissionais de Secretariado Executivo que se formaram comigo, eles, infelizmente, estão recebendo um pouco mais de um salário mínimo” (6G-E1).

Ser visto como um profissional de nível médio e receber como tal, enquanto possuidor de conhecimentos e títulos que lhe configuram como profissional de nível superior acaba por afetar também os aspectos motivacionais. Nesse sentido, a sensação do profissional é a de que toda a qualificação e todo o esforço resultou em uma realidade limitante, uma vez que não há o reconhecimento. Esta sensação é mais importante, muitas vezes que a própria questão da remuneração porque

o que desmotiva nesse caso não é nem o salário ser pequeno, é você não conseguir, após quatro anos de graduação, após você ter passado todo o processo de aprendizagem, após você ter batido cabeça fazendo TCC (Trabalho de Conclusão de Curso), você não conseguir no mercado de trabalho um emprego que te coloque na tua profissão (7A-E1).

Outro aspecto abordado pelos profissionais que tem vínculo com a motivação é o fato de perderem autonomia, desempenharem atribuições de nível médio e serem subordinados aos tomadores de decisão. Entre os entrevistados há afirmações como “Eu pretendo [...] que de certa forma eu possa ser gestora do que eu faço” (27A-E5), isso porque no quadro vigente “eu tenho alguém que está acima de mim, que é quem decide o que vai ser feito e o que não vai ser feito, como Secretária Executiva eu teria mais liberdade, mais autonomia” (8E-E1). Sendo um profissional de nível superior, o SE quer desempenhar suas funções autonomamente, ser capaz de tomar decisões e contribuir para o desenvolvimento da empresa. Entretanto, essas possibilidades estão sendo suprimidas quando o profissional fica restrito às atividades técnicas e rotineiras.

Apesar dos problemas encontrados, os profissionais de SE valorizam a profissão e deixam claro que “o mercado ainda não viu o potencial do Secretário Executivo” (17B-E4) e que as empresas “geralmente [...] pedem auxiliar administrativo, assistente administrativo, enfim, mal sabem [...] o profissional que estão perdendo” (12C-E4). Exatamente por isso, os SE pretendem continuar na profissão, de modo que o Entrevistado 1 afirma “eu nunca pensei em atuar em outra área, eu penso em me especializar, conhecer mais sobre uma determinada área de Secretariado Executivo” (11D-E1), “buscar uma pós [...] pra no futuro, quem sabe, conseguir uma vaga na área de Secretariado Executivo, até porque é minha área de formação” (8A-E1).

Ao definirem sua profissão, os entrevistados evidenciam sua compreensão sobre o SE. Inicialmente, até pelo fato da ausência de reconhecimento do que é a profissão e da frequente

confusão ocorrida com o Técnico em Secretariado, a maior parte das falas busca mostrar as atividades que não compõe a função do SE. Deixam claro que “você não é contratado como Secretário Executivo, apesar de você ter funções de secretariar, você é contratado como assistente administrativo, um gerente, alguma coisa nessa área” (6A-E1), como “auxiliar administrativo, auxiliar de escritório” (7D-E1). Mas o SE “não está lá pra atender telefone” (14C-E1), “executar documentos, [...] cuidar de arquivo” (19B-E5), nem ser “mera executora [...] de encaminhamento (é) muito além disso” (14A-E5).

Junto com a apresentação das negativas, com o intuito de diferenciar o profissional de SE de outros profissionais, os entrevistados passam a especificar as atribuições inerentes à função. Assim, afirmam que o SE “serve pra dinamizar as tarefas, [...] auxiliar [...] diretoria, facilitar a tomada de decisões” (14A-E1) e, nesse sentido, deve estar “buscando as informações a ele (o gestor), tá (*sic*) mostrando como as coisas acontecem” (15B-E1). Assim, quando se busca caracterizar o SE, se pensa “no cérebro de alguém numa organização, alguém [...] para assessorar, planejar, coordenar as ações numa organização” (17B-E2), pois o SE é “proativo” (17E-E1), “dinâmico, [...] criativo” (9A-E3), coordenador de técnicas secretariais (12G-E4), elaborador de “atas [...], correspondências” (1B-E4), facilitador da “comunicação” (5C-E4), realizador de “cerimonial” (1E-E4), “assessor” (10B-E3), “gestor” (4B-E2). É importante perceber que assessoria (14C-E1, 17B-E2, 10B-E3, 1B-E4, 2B-E5) e gestão (3A-E1, 21A-E2, 17B-E4, 14A-E5) são definições recorrentes entre os entrevistados. De modo geral, as atribuições apontadas pelos entrevistados remontam às atividades constantes na Lei 7.377/85 e atualizada pela 9.261/96 e na Classificação Brasileira de Ocupações (2013) com atribuições de assessoria, planejamento, organização e gestão da equipe de trabalho vinculada à área secretarial. Dentre as atividades atribuídas pelos entrevistados ao SE deve ser feita exceção apenas à gestão que não se encontra na referida legislação. Mas é importante lembrar que, com frequência cada vez maior, o SE é visto como partícipe da gestão e peça fundamental nos processos decisórios. Outro aspecto é a discussão da delimitação da gestão secretarial que configura um novo espaço de atuação para o SE no ambiente organizacional.

A análise revela que a estrutura do ambiente laboral no Amapá não absorve os profissionais de SE e, quando o faz, limita suas ações. Deste modo, aqueles que têm acesso ao mercado de trabalho, reproduzem os padrões comportamentais instituídos pelo ambiente em que trabalham. Apesar dessa reprodução, os SEs em exercício na periferia da periferia almejam atuar conforme a regulamentação da profissão e buscam satisfação no desempenho laboral, assim os relatos referentes ao futuro envolvem expectativas e esperanças. “*Eu espero* que o profissional de Secretariado Executivo, não só eu, mas [...] meus colegas [...] consigam no mercado o

reconhecimento da profissão de Secretariado Executivo” (12C-E1, grifos nossos), “que a gente possa tá (*sic*) tendo a oportunidade de mostrar o nosso trabalho, de mostrar o que nós aprendemos e de crescer enquanto profissionais, e com certeza contribuir para que as empresas cresçam através de nosso crescimento” (12D-E1). “*Espero* que o mercado amapaense evolua a ponto de precisar de profissionais qualificados. *Eu espero* que os órgãos públicos entendam o profissional de secretariado executivo como um profissional necessário. E abram concursos públicos específicos para o profissional” (27A-E4, grifos nossos). “*Eu pretendo* (que) chegue numa fase em que eu consiga exercer Secretariado Executivo, mas que de certa forma eu possa ser gestora do que eu faço” (27A-E5, grifos nossos). É provável que a modificação que vem ocorrendo na prática do SE em nível mundial, seja responsável por este anseio recorrente de atuar como gestor.

As expectativas e esperanças apresentadas pelos SE que trabalham na periferia da periferia do capital quanto ao reconhecimento e valorização profissionais parecem plenamente factíveis, embora seja necessária uma mudança de atitude. A mudança é necessária, pois os profissionais de SE do Amapá “não estamos nos mostrando, nós estamos só aceitando que não há esse espaço (para o SE)” (30C-E2). Os SE compreendem a importância de que as modificações ocorram, bem como do combate às dificuldades inerentes à realidade laboral. O Entrevistado 5, por exemplo, afirma que modificar uma situação desfavorável depende “de cooperação das pessoas que trabalham [...] e muita persistência para mudar o cenário que tu desenvolve (*sic*), o cenário que tu convives” (36A-E5). Relevante neste contexto é o fato de reconhecerem que a ação do SE pode superar os obstáculos e transformar a realidade, pois nos espaços que o SE tem ocupado, o trabalho dos bons profissionais tem aberto o mercado e iniciado um processo de mudança do reconhecimento e da inserção do SE no Amapá. Segundo uma das entrevistadas, “mudou [...] quando eu entrei na (empresa) [...] a gente fez um bom trabalho [...] Aí vieram entrando outros Secretários Executivos” (13A-E2).

A realidade da inserção no mercado laboral, entretanto, vem se modificando nos últimos anos, visto que alguns concursos foram realizados para a profissão de SE na esfera pública. As prefeituras municipais de Macapá e Santana e a Universidade Federal do Amapá abriram concurso para Secretários Executivos e efetivaram estes profissionais. A abertura destes concursos instaurou um elemento novo, pois anteriormente em “todos os editais que saíram pra concurso público, tem (vaga) para o administrador, tem até para o gari, mas tu não vê (*sic*) para o Secretário Executivo” (16C-E2). Assim, a ocorrência dos concursos gerou nos profissionais de SE a expectativa de que as organizações amapaenses passem a admitir em seus quadros o SE.

No que tange à iniciativa privada, também há avanços, pois as empresas amapaenses “estão

se solidificando, deixando aquela parte mais de casa, [...] antes as empresas eram muito familiares, eram empresas de fundo de quintal”, agora são “regulamentadas [...] são todas regularizadas, todas têm CNPJ” (12B-E1). Essa mudança da configuração das empresas amapaenses, mesmo estando na periferia da periferia do capital, é parte importante na reestruturação da atuação do SE no Amapá. Empresas mais fortes e não familiares geram expectativas de profissionalização da organização, de incorporação de profissionais com o perfil do SE e de valorização dos profissionais.

A nova configuração abre a possibilidade do SE ser contratado com vistas ao desempenho da função para a qual foi formado e mostrar suas competências. Estar no efetivo exercício da função é importante, pois segundo uma das entrevistadas que efetivamente ocupa um cargo de SE, “eu vejo que eu fui reconhecida como profissional mesmo, a partir do momento que eu vim para um cargo de Secretária Executiva de um Gabinete [...], há outros colegas que trabalham aqui como secretários que estão em outras funções totalmente diferentes. Eu acho que fui reconhecida dessa forma, vindo para um local que eu vou poder fazer as coisas que aprendi durante o tempo do meu curso” (15A-E3). Em razão dessas modificações que gradualmente vêm ocorrendo na configuração das empresas públicas e privadas do Amapá, o Entrevistado 1 afirma esperar que não apenas ele, mas também os “colegas que estão se formando, que já se formaram, que eles consigam no mercado o reconhecimento da profissão de Secretariado Executivo” (12C-E1).

Alternativas individuais são apontadas como caminhos para a mudança da condição do SE no Amapá e, por isso, surgem afirmações como “o profissional tem que mostrar no seu trabalho que ele realmente é necessário, que [...] é fundamental nessa instituição [...]. Parte muito do profissional [...] procurar o melhor. O mercado vai ter que absorver se tu te mostrares um bom profissional” (14C-E4). Ou ainda que falta aos SEs alardear sua competência, não podem ficar “acomodados [...], tem que [...] colocar o ovo da galinha, fazer barulho [...] Então faz barulho, mostra quem tu és, postura, e a gente não tem” (13C-E2). A atuação individual é, de fato um elemento importante para a inserção do profissional do mercado, mas em geral destaca o indivíduo, não sua formação.

Considerando que soluções particularizadas são pouco eficazes em gerar transformações reais e duradoras para o conjunto da profissão, devem ser buscadas alternativas de luta coletiva que sejam capazes de gerar consciência e transformação social. De fato, estruturas organizativas como associações, sindicatos e conselho são apontadas como elementos centrais ao reconhecimento da profissão. Ao falar das perspectivas futuras do SE, o Entrevistado 3 lembra que nacionalmente há “uma luta pra que a profissão seja regulamentada, que haja sindicato da categoria, que o profissional possa ter o seu registro, que possa ter um Conselho [...] pra que sejam reivindicados os direitos” (20A-E3). Por conta dessa relevância das estruturas organizativas dos trabalhadores,

alguns entrevistados lamentam a ausência dessas estruturas ao lembrar que em Macapá, “infelizmente nós não temos sindicatos, nós não temos federação” (15C-E1) e apontam a necessidade da luta coletiva, ao afirmar que “falta [...] união de classe, falta nós termos um sindicato” (10C-E1). O sindicato dos SEs já existe no Amapá, mas sua criação ocorreu após a realização das entrevistas. A criação dessas organizações de luta coletiva são consideradas importantes porque, segundo os entrevistados, em outras localidades, onde o SE está melhor situado no mercado de trabalho, “há [...] associações, [...] grupos organizados de profissionais [...] que [...] tão (*sic*) lutando pra que a profissão seja regulamentada” (14A-E3).

Há uma compreensão de que para haver mudanças é preciso “união, ter uma classe representativa, fazer cobranças” (25A-E2) como ocorre em outros estados. Lamentam não haver um Conselho de Secretariado Executivo no Amapá, de modo que para questões legais é necessário ao profissional de SE se “registrar na Delegacia Regional do Trabalho” (21C-E4). Esta solução fragiliza a organização dos SEs bem como a luta pelos direitos, entretanto, é importante ressaltar que mesmo com todo o quadro desfavorável criado para o SE na periferia da periferia do capital, o profissional de secretariado acredita na importância de sua profissão. Ao afirmar que “no momento que nós conseguimos conscientizar, criar políticas pra que você crie um concurso pra esse profissional, eles não vão se arrepender” (16B-E2), os entrevistados defendem que quando ao SE for permitido exercer sua função na plenitude das atribuições, ele conquistará seu espaço.

Portanto, embora os SEs pensem “na profissão de Secretariado de uma forma muito positiva” (27A-E4), eles precisam enfrentar problemas como a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, os desvios de função, as atribuições do SE sendo exercidas por outros profissionais e, simultaneamente, o deslocamento para executar funções que se confundem com o secretário de nível médio. Tais problemas evidenciam que a profissão de SE, conforme prevista em lei (Brasil, 1985, 1996) e, conseqüentemente, segundo o imaginário do indivíduo recém-formado, está sendo negada aos bacharéis da área em atividade em Macapá. Nesse sentido, ao assumir os papéis definidos pela organização, o projeto de vida dos SEs no meio laboral fica comprometido. Assim, mesmo que tenham consciência do contexto social limitador, não há atividade transformadora, uma vez que a atuação dos SEs no mercado reforça a identidade que os próprios profissionais desejam superar.

A luta inicial do SE na periferia da periferia do capital é atuar como prescreve a regulamentação da profissão, pois mesmo isto, em razão do contexto presente, está sendo negado. Contudo, mesmo neste ambiente insatisfatório ao profissional de SE, há perspectivas que vão além de simplesmente se limitar a atuar conforme os cargos e funções definidos em lei. O SE está

imaginando novas perspectivas que se relacionam com a reconfiguração da profissão e, defende como “muito negativo, o profissional de Secretariado [...] visto como ‘o sombra’ do gestor” (20A-E4) “nunca [...] a pessoa do momento, [...] sempre pelas cortinas” (25B-E4), e, assim, o “executivo, na maioria das vezes vê o Secretário como capacho” (21A-E4). Nesse sentido, há argumentos de que enquanto SE “a gente pode ir muito mais além, a gente pode buscar mais, muito mais além do que a gente pensa pra nossa profissão” (19C-E5), até porque “eu gostaria que fôssemos vistos como o executivo, não como o Secretário Executivo” (21B-E4), ou seja “passar a uma função gerencial” (23B-E4) e “ter um poder mais decisório” (15C-E5). Nas palavras do Entrevistado 2, o SE deve “ousar, criar, pensar, ser gestor, cogestor das atividades, tomar para si as responsabilidades.” (19A-E2). Essa compreensão remete a uma defesa de que o SE “é um profissional que pode trabalhar com grande competência pra ser gestor em qualquer lugar, seja gestor de documentos, seja gestor de pessoas” (Fala 4B-E2) e “[...] que tem capacidade para gerir, para ser o executivo e não apenas secretariar o executivo [...]” (Fala 17B-E4).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A condição de periferia da periferia do capital é apresentada pelos profissionais como importante na determinação das condições laborais dos SEs em Macapá, desde sua empregabilidade às condições de expressão da identidade profissional. O espaço físico se apresenta como uma representação simbólica que interfere na conduta e na construção de identidades dos profissionais de SE. Em sua materialidade, o espaço é uma representação que se relaciona com outras representações, de modo a propiciar produção e circulação de redes de significados que delineiam a identidade do lugar e das pessoas (Alves & Andrade, 2009).

Sob esta lógica, que relaciona a identidade às condições contextuais do espaço, os SEs de Macapá, apontam as características do município vinculadas ao duplo distanciamento do centro do capitalismo e ao isolamento geográfico como elementos responsáveis por sua condição profissional. Em suma, o fato de estar afastada dos grandes centros faz com que a cidade apresente uma economia local centrada no poder público e com reduzido número de empresas locais ou nacionais de grande porte. As empresas existentes, de pequeno e médio porte, têm características de organizações familiares, de modo que as atribuições de gestão ficam centralizadas na figura do dono e de seus parentes. Este modelo de funcionamento das empresas locais acaba por prescindir da existência de um profissional qualificado como o SE e é apontado como o elemento gerador de

reduzida empregabilidade ou distorções funcionais.

Os desvios de função caracterizam-se por pessoas não habilitadas desempenhando as atribuições dos SEs, enquanto estes exercem funções pertinentes aos Técnicos em Secretariado. Em um ambiente que se conforma em uma absoluta desobediência à legislação quanto ao exercício da função, é comum que não haja clareza sobre as atribuições e que o profissional não seja reconhecido em decorrência de suas habilidades. Este não reconhecimento é um complicador para a inserção do SE no mercado de trabalho, pois gera efeitos perniciosos sobre a motivação, a autonomia e a remuneração, fazendo com que os profissionais recebam valores inferiores ao do piso da categoria. A lógica de ser uma localidade na periferia da periferia se faz sentir novamente quando os entrevistados afirmam que o reconhecimento negado no Amapá é alcançado por profissionais que atuam em empresas de grande porte ou naquelas que possuam vínculos com localidades mais centrais no mundo do capital.

O núcleo central das representações sociais presentes nesse estudo evidencia uma visão de que a identidade de SE, conforme as atribuições previstas na legislação, está sendo negada aos bacharéis em SE em atuação no Amapá. Essa noção de negação vem ancorada em vários elementos do que não é possível fazer em termos de assunção dos cargos que lhe são inerentes, desempenho das funções para as quais está habilitado e, inclusive, restrições para o ingresso no mercado de trabalho. A representação cristalizada gera um ambiente insatisfatório e desmotivador que indica a necessidade de transformação. O vínculo dos problemas indicados com o duplo distanciamento do núcleo do capital está algo fora da alçada de ação dos SEs e, portanto, a construção de um novo conjunto de representações é necessária. Os caminhos de modificação, embora ainda não trilhados, são apontados individual e coletivamente.

Apesar dos problemas encontrados, os SEs valorizam sua profissão e afirmam o interesse de investir em sua qualificação. As pequenas mudanças quanto à inserção do profissional de SE com a realização de concursos por parte da esfera pública, a profissionalização das empresas locais e uma maior valorização e contratação pela iniciativa privada acalantam o interesse dos profissionais e lhes permite idealizar um futuro mais propício ao exercício da profissão no Amapá. De forma geral, os entrevistados apontam como precípua que possam exercer as atribuições para as quais foram formados e, ao fazê-lo, obter reconhecimento, satisfação, maior empregabilidade e remuneração digna.

Os SEs, entretanto, não estão placidamente esperando que as modificações ocorram. Alguns acreditam que recorrer a estratégias individuais, como ser persistente e alardear a eficácia e a eficiência de seu trabalho, será suficiente para transformar a realidade. Entretanto, o conjunto das

falas evidenciou a crença na luta coletiva como mecanismo de transformação. Associações, sindicatos e conselhos foram apontados como importantes na luta pela profissão. No Amapá ainda não há associações nem conselhos dos profissionais de SE, entretanto o Sindicato dos Profissionais de Secretariado do Estado do Amapá (Sinproseap) foi criado após a realização das entrevistas e pode se configurar como um parceiro importante na defesa dos direitos dos SEs no Amapá.

Com a força da luta coletiva, os SEs se permitem vislumbrar uma reconfiguração de sua profissão. Mesmo na periferia da periferia e com todas as dificuldades inerentes ao posicionamento com relação ao núcleo do capitalismo, o SE quer deixar de ser o assessor e passar a ter poder de decisão, ser o executivo, o gestor. A novidade, nesse caso de função, envolve uma mudança no universo representacional da profissão. A mudança, entretanto, não ocorre no abstrato, mas leva em consideração o interesse do grupo social, a história, o contexto presente e as expectativas de futuro (Arruda, 2000). As falas dos profissionais de SE reivindicam a participação na condição de gestor das organizações em decorrência das experiências vividas pelos profissionais nesta condição e, ao fazê-lo, obter sucesso e reconhecimento de suas capacidades gerenciais. Capturada esta configuração representacional no momento presente, é possível aventurar-se sobre as direções a serem seguidas (Arruda, 2000), mas primeiro é preciso investigar se este anseio é uma especificidade amapaense ou se ocorre em outras localidades.

Aparentemente o interesse pela gestão não é novo nem restrito ao Amapá, pois segundo Galindo e colaboradores (2012) a análise da legislação que trata das atribuições do SE revelam uma aproximação deste profissional com as esferas deliberativas da gestão. Além disso, estudos como os de Bíscoli e Cielo (2004), Lasta e Durante (2008), Becker e Ceolin (2010) e Vaz e Durante (2011) têm apontado a relevância da gestão secretarial. Na medida em que o interesse da gestão seja realmente abrangente, é preciso iniciar a construção dos espaços que permitam essa ressignificação da representação do ser SE. A discussão atual da reconfiguração da formação e atuação dos SEs tanto sob a perspectiva epistemológica quanto a do exercício profissional (Galindo *et al.*, 2012) é um desses espaços e deve produzir reflexos em curto prazo na organização dos cursos de bacharelado em SE e, em prazos mais longos, na profissão.

Os indivíduos não são somente produtos da história, são também produtores das ações sociais que a transformam (Ciampa, 2004), portanto é possível aos SEs, do Amapá e de qualquer outra localidade, romper com os paradigmas atribuídos à profissão e construir uma nova realidade, mesmo que se encontrem na periferia da periferia do capital. As transformações sempre ocorreram na profissão de SE (Natalense, 1998), mas para avançar rumo à construção de um novo projeto de vida satisfatório é necessário combater as diversas limitações que cerceiam a atuação profissional,

tornar-se consciente delas e dos determinantes sociais existentes e buscar a autodeterminação e a autorreflexão. O processo de conscientização de classe, construído na luta coletiva, pode criar modificações das identidades atuais e tornar possível a realização de um porvir, da transformação, da exploração das múltiplas possibilidades de ser da profissão e do sujeito que se expressa pela contínua hominização do homem (Ciampa, 2004; Lane, 2004).

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, Alexandre; Farias, & Escrivão Filho, Edmundo (2003). A natureza do trabalho do executivo e a influência de traços culturais. In: *Seminários em Administração-Semead*. São Paulo (SP). VI Seminários em Administração-SemeAd. São Paulo: FEA-USP. (Vol.. 1, pp. 1-11.)
- Alexandre, Marcos (2000). *O saber popular e sua influência na construção das representações sociais*. Rio de Janeiro: Comum (Vol. 5, n. 15, pp. 161-171). Recuperado em 17 de julho, 2013, de http://www.sinpro-rio.org.br/imagens/espaco-do-professor/sala-de-aula/marcos-alexandre/o_saber.pdf.
- Almeida, Angela Maria de Oliveira; Santos, Maria de Fátima de Souza, & Trindade, Zeidi Araújo (2000). Representações e práticas sociais: contribuições teóricas e dificuldades metodológicas. *Temas em Psicologia da SBP* (Vol.. 8, n. 3, pp. 257-267).
- Alvarães, Alberto Carlos, & Rocha, Alexandra Abreu (2012). O imaginário do técnico em secretariado. *Revista de Gestão e Secretariado – GeSec*, São Paulo (Vol. 3, n. 1, pp.68-93).
- Alves, Iury Lara, & Andrade, Daniela Barros da Silva Freire (2009). Espaço e lugar: implicações teóricas para o estudo das representações sócio-espaciais. Recuperado em 17 de julho, 2013, de <http://www.ie.ufmt.br/semiedu2009/gts/gt13/Poster/IURY%20LARA%20ALVES.pdf>.
- Arruda, Angela (2000). Mudança e representação social. *Temas em Psicologia da SBP* (Vol. 8, n. 3, pp. 241-247).
- Becker, Graciele & Ceolin, Jamara. (2010). Gestão secretarial – uma nova visão de assessoramento nas organizações. *Secretariado Executivo em Revista* (n. 6, pp. 51-61).
- Bíscoli, Fabiana Regina Veloso, & Cielo, Ivanete Daga (2004). Gestão organizacional e o papel do Secretário Executivo. Expectativa. Unioeste – *Campus de Toledo* (Vol. 3. pp. 11-19).

- Castelo Branco, Maria de Fátima Ferrão & Tavares, Davi Kiermes (2005). As representações sociais do terapeuta ocupacional sobre a identidade de sua profissão. In: *XII Congresso Brasileiro de Sociologia*.
- Cavlak, Iuri (2012). Na periferia da periferia: história na Universidade Federal do Amapá. In: *Universidade e Sociedade/ Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior Andes-SN*. Brasília: Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. 82-89.
- Chelala, Charles Achcar (2008). *A magnitude do Estado na socioeconomia amapaense*. Macapá: Unifap.
- Chierecci, M. & Gomes, C. (2002) Perfil das alunas concluintes do curso de Secretariado Executivo da Unifap conforme a sua própria percepção. In: *XI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba*. São José dos Campos: São Paulo.
- Ciampa, Antônio da Costa (2001). *A estória do Severino e a história de Severina*. São Paulo: Brasiliense.
- _____. Identidade (2004). In: Lane, S. M. T. & Codo, W. (orgs). *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense (Parte 2, pp. 58-75).
- Classificação Brasileira de Ocupações (2013). Secretárias(os) executivas(os) e afins. Recuperado em 22 março, 2013, de <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/tabua/ResultadoConversaoFamilia.jsf>.
- Durante, Daniela Giareta, & Santos, Maria Elisabete Mariano dos (2010). Autonomia do secretário: uma questão de postura e de valorização profissional. *Revista do Secretariado Executivo*, Passo Fundo (n. 6. pp.17-28).
- Federação Nacional de Secretárias e Secretários [Fenassec] (2001). Pesquisa verificando as mudanças. Recuperado em 18 fevereiro, 2013, de http://www.fenassec.com.br/pdf/afenassec_pesquisa_reg_trabalhos_cientificos.pdf.
- Franco, Maria Laura Puglisi Barbosa. (2004) Representações sociais, ideologia e desenvolvimento da consciência. *Cadernos de Pesquisa*, (Vol. 34, n. 121, pp. 169-186).
- Galindo, Alexandre Gomes, Carvalho, Iamile da Costa, & Souza, Eduardo César Pereira (2012). Cursos de bacharelado em secretariado na região norte do Brasil: análise exploratória de suas matrizes curriculares. *Revista de Gestão e Secretariado - GeSec*, (3(1), 134-158).
- Galindo, A. G., Wedna C. M. (2004). A construção da identidade profissional docente. *Revista Psicologia Ciência e Profissão* (24 (2), 14-23).



Gomes, Antônio Marcos Tosoli & Oliveira, Denize Cristina de (2005). A auto e heteroimagem profissional do enfermeiro em saúde pública: um estudo de representações sociais. *Revista Latino-americana Enfermagem*; (13(6):1011-1018).

Jodelet, D. (1993). Représentations sociales: un domaine en expansion. In D. Jodelet (org.) *Les représentations sociales*. Paris: PUF, 1989, pp. 31-61. (Tradução: Tarso Bonilha Mazzotti. Revisão Técnica: Alda Judith Alves Mazzotti. UFRJ- Faculdade de Educação.) Recuperado em 20 agosto, 2013, de <http://portaladm.estacio.br/media/3432753/jodelet-drs-um-dominio-em-expansao.pdf>.

Lane, Silvia T. M. (2004). Consciência/alienação: a ideologia no nível individual. In: _____ & Codo, Wanderley (orgs). *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense. (Parte 2, pp. 40-47).

Lasta, Adriane & Durante, Daniela Giaretta (2008). A gestão secretarial no cenário organizacional contemporâneo. *Secretariado Executivo em Revista* (n. 4, pp. 49-65).

Lei n. 7.377, de 30 de setembro de 1985. Dispõe sobre o exercício da profissão de secretário e dá outras providências. Brasília. 1985. Recuperado em 18 fevereiro, 2013, de <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7377consol.htm>.

Lei n. 9.261, de 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 1996. Recuperado em 18 fevereiro, 2013, de <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9261.htm>.

Machado, Hilka Vier & Kopittke, Bruno (2002). A identidade no contexto organizacional: perspectivas múltiplas de estudo. In: Encontro de Estudos organizacionais, Recife. *Anais... Recife: Observatório da Realidade Organizacional: Propad/UFPE: Anpad*. Recuperado em 18 fevereiro, 2013, de <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v7nspe/v7nespa04.pdf>>.

Mazzotti, Alda Judith Alves (2007). *Representações da identidade docente: uma contribuição para a formulação de políticas*. Rio de Janeiro (vol. 15, n. 57, pp. 579-594).

_____. (2008). Representações sociais: Aspectos teóricos e aplicação à educação. *Revista Múltiplas Leituras* (vol.1, n. 1, pp. 18-43).

Minayo, M. C. S. (2000). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.

Moscovici, Serge (1978). *A representação social da psicanálise*. (Trad.: Álvaro Cabral.) Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

_____. (2009). *Representações sociais: investigações em psicologia social*. (6a ed.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.



Nascimento-Schulze, Clélia Maria & Camargo, Brígido Vizeu. Psicologia social, Representações sociais e métodos. *Temas Psicologia social. SBP-2000* (Vol. B n. J, pp. 281-299).

Natalense, Liana (1998). *A secretária do futuro*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Portela, Keyla Christina Almeida; Mesquita, Denize da Silva, & Rodrigues, Jéssica da Silva (2013). A profissão de Secretário Executivo na cidade de Cuiabá – Mato Grosso. *Revista de Gestão e Secretariado - GeSec*, São Paulo (Vol. 4, n. 1, pp. 90-103. Recuperado em 20 março, 2013, de <<http://www.revistagesec.org.br/ojs2.3.8/index.php/secretariado/article/view/136/pdf#UgzkF9KDrnM>>.

Porto, Jadson Luís Rebelo (2003). *Amapá: principais transformações econômicas e institucionais – 1943-2000*. Macapá: Setec.

Praça, Kátia Botelho Diamico & Novaes Heliane Guimarães Vieites (2004). A representação social do trabalho do psicólogo. *Psicologia Ciência e profissão* (24 (2), pp. 32-47).

Reis, Ana Carolina Gonçalves & Lopes, Emília Mendes (2011). A constituição dos *ethé* e os imaginários sociodiscursivos do profissional de secretariado. *Revista Excelência*. Gláuks (vol. 11, n. 1, pp.175-196).

Ramos, Manuela Aparecida Nalio & Baptista, Dulce Maria Tourinho (2004). O novo perfil da Secretária Executiva. *Revista Pibic* (vol. 1, n. 1, pp. 155-168).

Saldanha, Luis Cláudio Dallier (2005). O mercado de trabalho e a formação do profissional de Secretariado Executivo. São Paulo: Fadisc. Recuperado em 20 março, 2013, de <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/download/407/320>>.

Santos, Claudia Eleutério dos (2003). Motivações que levam as estudantes da unifecap a escolher o curso e a profissão de Secretariado. São Paulo: Centro Universitário Álvares Penteado. Recuperado em 20 março, 2013, de <http://www.fecap.br/portalnovo/arquivos/graduação_Rev_Estudante_on_Line/projeto_claudia_2003.pdf>.

Santos, Emmanuel Raimundo Costa (2010). Grandes projetos amazônicos e configuração geográfica do Amapá. In: Interações fronteiriças no Platô das Guianas: novas construções, novas territorialidades. Macapá: Ed. Publit, pp. 45-72.

Silva, Sílvio Éder Dias da; Camargo, Brígido Vizeu & Padilha, Maria Itayra (2011). A teoria das representações sociais nas pesquisas da enfermagem brasileira. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, pp. 947-951.

Souza, Renata Andrade de Lima e (2010). O profissional do secretariado e seus desafios no contexto da sociedade globalizada. *Revista do Secretariado Executivo*, Passo Fundo (41-50, n. 6).

Souza, Lícia Barcelos de & Figueiredo, Marco Antonio de Castro (2004). Qualificação profissional e representações sobre trabalho e qualidade de vida. *Paidéia*, Ribeirão Preto (vol. 14, n. 28, pp. 221-232).

Spink, Mary Jane P. (1993). O conceito de representação social na abordagem psicossocial. *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro (9 (3): 300-308).

Universidade Federal do Amapá - Unifap (2008). Projeto pedagógico do curso de secretariado executivo [projeto].

_____. (2011). Ata de reunião de colegiado do curso de secretariado executivo [ata].

Vaz, Caroline de Fátima Matiello, & Durante, Daniela Giareta (2011). Gestão do conhecimento secretarial e suas implicações para a organização. *Revista do Secretariado Executivo*, Passo Fundo (n. 7, pp. 49-63).