

Identidade ocupacional no Secretariado Executivo

Occupational identity in the Executive Secretary

*Bruna Monteiro Pereira¹
Débora Carneiro Zuin²
Rosália Beber de Souza³*

RESUMO: Esta pesquisa aborda o tema identidade ocupacional na profissão de Secretariado Executivo, objetivando analisar as implicações da construção da identidade ocupacional na maneira como esses profissionais veem suas carreiras e geram expectativas sobre sua profissão. Com base na abordagem da identidade ocupacional, foram extraídos três perfis profissionais – os ambivalentes, os crédulos e os céticos – e discutidas as implicações desses perfis para os profissionais. Verificou-se que alguns profissionais se enraizaram em um discurso de insatisfação e descrença, enquanto outros foram enfáticos ao demonstrar interesse em se manter na profissão em longo prazo.

ABSTRACT: This research deals with the occupational identity theme in the profession of Executive Secretariat, aiming to analyse the implications of the occupational identity construction in the way these professionals see their careers and create expectations concerning their profession. From the occupational identity approach, it was possible to extract three professional profiles – the ambivalent, the credulous and the skeptics – and discuss the possible implications of these profiles for the individuals and their careers. It was observed that some professionals have taken root in a speech of dissatisfaction and disbelief in the profession, others were emphatic to show interest in maintaining their occupation in the long term.

PALAVRAS-CHAVE: Identidade ocupacional. Secretariado Executivo. Análise de Discurso Crítica.

KEYWORDS: Occupational identity. Executive Secretary. Critical Discourse Analysis.

1 Graduada em Secretariado Executivo Trilíngue pela Universidade Federal de Viçosa, MG.
E-mail: bruna.casec@gmail.com

2 Professora do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade Federal de Viçosa.
E-mail: dzuin@ufv.br

3 Professora do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade Federal de Viçosa.
E-mail: rosaliabeber@ufv.br

I. INTRODUÇÃO

O trabalho se apresenta na vida das pessoas como um elemento central, necessário à sobrevivência, à dignidade e à própria construção identitária do indivíduo. Portanto, a escolha da profissão é uma das principais tarefas do desenvolvimento humano. Erikson (1976 *apud* SPARTA, 2003) coloca a escolha de uma profissão como a tarefa mais significativa a ser empreendida durante a adolescência.

Para Souza e Faiman (2007, p. 26), “o trabalho pode ser entendido como algo que compõe a identidade da pessoa. A imagem e a valorização que o indivíduo tem de si mesmo estão diretamente relacionadas com o trabalho que exerce para a manutenção da sua vida”. Para esse mesmo autor, dessa maneira, a imagem que sua família tem está associada com o significado atribuído à profissão ou à atividade ocupacional que desempenha. Existe uma relação de influência mútua entre um indivíduo e seu contexto social, no qual seus valores influenciam as pessoas à sua volta e, ao mesmo tempo, são influenciados por elas (SOUZA e FAIMAN, 2007).

O tema identidade tem sido bastante destacado em estudos relativos a fenômenos sociais modernos. Tanto do ponto de vista pessoal, quanto social, a identidade é importante para uma melhor compreensão de práticas individuais ou coletivas ocorridas na atualidade. Em um nível pessoal, a identidade orienta a ação individual e está ligada a uma construção individual do conceito de si. Já no nível social, as identidades de cada pessoa se configuram como a percepção de si mesmo dentro de um ou de vários grupos sociais, ela trata do conceito de si a partir da sua vinculação com esses grupos e, dessa forma, direcionam seus movimentos refletindo a ação grupal. (MACHADO, 2003).

Embora haja uma diferenciação entre as identidades, há uma ligação entre as distintas formas estabelecidas, pois todas estão embasadas no comportamento de indivíduos e de grupos. Conforme nos mostra Machado (2003), no âmbito organizacional, os estudos sobre identidade, de um modo geral, são recentes. A construção da identidade ocupacional está diretamente vinculada à identidade pessoal, uma vez que incluem todas as identificações do indivíduo feitas ao longo da sua existência. Lisboa (2012) define que a identidade ocupacional se dá através da autopercepção em termos de papéis ocupacionais, se referindo à percepção consciente de si mesmo como um trabalhador, em um grupo ou não, considerando também o impacto que o trabalho exerce sobre o sujeito. Para Alvesson e Willmott's (2002), as identidades de um indivíduo são influenciadas pela regularidade entre identidade, trabalho e autoidentidade.

Dessa forma, considerando que a identidade é um processo em permanente construção, será abordada neste trabalho a identidade ocupacional dos indivíduos que trabalham como secretários executivos. Para tanto, será utilizada a Análise de Discurso Crítica (ADC) e feita uma

breve explicação acerca da identidade pessoal. A ADC tem o objetivo tornar os aspectos obscuros do discurso mais visíveis para esclarecer de que maneira a linguagem funciona em suas diversas formas de idealização, na constituição e na transmissão do conhecimento, na organização das instituições sociais e no exercício do poder e dominação (WODAK, 2003 *apud* CASTILHO, 2012).

O objeto estudado são os profissionais de Secretariado Executivo em seu discurso, e a pesquisa busca também analisar aspectos sociais de representação do mundo e seus efeitos sobre a construção de identidades, por isso é delimitada pelos elementos que caracterizam a pesquisa qualitativa. “O Secretariado Executivo há muito deixou de ser uma técnica de “como fazer”, hoje ele vislumbra uma gama de conhecimentos científicos, capazes de nortear o fluxo de comunicação de toda organização” (SOUZA, 2010).

Portanto, este estudo se justifica pela relevância em compreender de que forma um grupo de profissionais constrói sua identidade ocupacional e como se sentem exercendo tal profissão. Esta pesquisa se justifica também para ampliar conhecimentos mais específicos acerca da profissão de Secretariado Executivo.

Sainsaulieu (1977) afirma que o local de trabalho é um espaço de socialização importante para os indivíduos, modelando esse espaço comportamentos e atitudes, produzindo a identidade profissional. Por esse motivo, julga-se importante entender como se dá a formação da identidade ocupacional de um indivíduo que trabalha num contexto de grandes transformações, bem como auxiliar na compreensão das atitudes desses profissionais e contribuir para seu desenvolvimento profissional, para, assim, refletir seu papel na sociedade contemporânea e, a partir disso, desenvolver um olhar crítico sobre como exercemos essa profissão.

Para tanto, este estudo tem como objetivo geral compreender como os profissionais de secretariado executivo que atuam no mercado atual constroem sua identidade ocupacional e como são suas relações de trabalho nesse novo contexto.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. A CONSTRUÇÃO DAS IDENTIDADES PESSOAL E OCUPACIONAL

Para tratar do assunto identidade ocupacional, julga-se necessário analisar primeiramente a concepção de identidade por si só, uma vez que essas identidades estão amplamente interligadas. A identidade é um conceito utilizado por diversos ramos das ciências sociais, tais como filosofia, sociologia, antropologia, psicologia, estudos culturais, estudos organizacionais, entre outros. Neste trabalho, a identidade será considerada como a descrição de si, em um sistema maior, em contraste com os outros (MACHADO, 2003). Oliveira (1992) e Herrmann (1984 *apud* SANTOS, 2011) definem

a identidade como produto de um sistema complexo de organização de mecanismos identificatórios.

Dessa forma, pode-se perceber que a identidade não pode ser considerada estática e nem definida, mas estará sempre sujeita ao “jogo” identificatório. Ela se constitui em um equilíbrio aberto a reajustes e a mudanças que, em alguns momentos críticos, fazem com que o sujeito possa vivenciar diversas transformações e situações conflitivas e organizar novamente sua identidade sob novas representações e perspectivas.

Para Woodward (2009), a construção da identidade se dá tanto simbólica quanto socialmente, assim, a luta para afirmar as diferentes identidades tem causas e consequências materiais. Ainda segundo essa mesma autora, as identidades individuais e as coletivas são estabelecidas pela representação – entende-se que representação inclua as práticas de significação e os sistemas simbólicos por meio dos quais os significados são produzidos, posicionando os indivíduos como sujeitos – sendo compreendida, assim, como um processo cultural.

Para Rutherford (1990, p. 19-20), “a identidade marca o encontro de nosso passado com as relações sociais, culturais e econômicas nas quais vivemos agora [...] a identidade é a intersecção de nossas vidas cotidianas com as relações econômicas e políticas de subordinação e dominação”. Dessa forma, o indivíduo inicia seu processo de diferenciação e individualização como ser humano e o desempenho de papéis, construindo sua identidade. Para Souza (2012, p. 29), da perspectiva sociológica, toda identidade é construída social e culturalmente.

A identidade é ainda um fenômeno que se processa ao longo da vida de um indivíduo, atuando como um mecanismo regulador das interações sociais e da presença do outro na vida social. Para Erickson (1994 *apud* MACHADO, 2003), a formação da identidade é atribuída a diferentes fases da vida. A influência dos outros na definição das identidades na infância e na adolescência é ainda mais forte. Na fase adulta, os espelhos que orientam as escolhas não estão mais tão disponíveis como na infância ou na adolescência, mas, mesmo assim, o sujeito busca referências, protótipos e modelos até atingir determinado nível de composição entre sua interioridade e sua exterioridade.

De acordo com Castells (1999a), com relação aos atores sociais, a identidade é entendida como o processo de construção do significado com base num atributo cultural, ou um conjunto de atributos culturais inter-relacionados, que prevalecem sobre outras formas de significado. Para esse autor, os indivíduos, grupos sociais e sociedades processam as matérias-primas fornecidas pela história, geografia, biologia, instituições produtivas e reprodutivas, pela memória coletiva e por fantasias pessoais, pelos aparelhos de poder e revelações de cunho religioso para a construção de identidades, e reorganizam seu significado em função de tendências

sociais e projetos culturais enraizados na sua estrutura social, bem como na visão de tempo/espço.

Para Santos (2011), a ação de assumir um papel profissional pode se produzir: de forma consciente, quando tal papel é desempenhado por uma pessoa que, ao fazê-lo, mostra ter uma identidade profissional; ou de forma inconsciente, quando as ações adotadas se referem mais às identificações do que à identidade de quem desempenha o papel.

Um sujeito desenvolve sua identidade ocupacional quando integra suas diferentes identificações e sabe o que quer fazer, de que modo e em que contexto. Observa-se, como afirma Bohoslavsky (1995 *apud* SANTOS, 2011), que, durante toda a vida, ocorrerão identificações e escolhas. Dessa forma, a escolha da carreira está sempre vinculada a relações interpessoais passadas, presentes e futuras. Assim, a escolha profissional exerce um papel muito importante na determinação da identidade ocupacional. Essa escolha, geralmente, ocorre na adolescência e, na maioria dos casos, significa a entrada para o mundo adulto. Mas a vida profissional também é composta de diversas outras escolhas: a graduação, pós-graduação, continuação dos estudos, local de trabalho e até mesmo o vínculo empregatício.

Para esse mesmo autor, “a escolha está multi e sobredeterminada pela família, pela estrutura educacional e pelos meios de comunicação em massa, como também pela estrutura dialética social e pela estrutura dialética subjetiva” (BOHOSLAVSKY, 1995 *apud* SANTOS, 2011, p.65).

De acordo com Souza e Faiman (2007), para uma pessoa que escolhe determinada profissão ou ocupação há uma projeção do que ela quer ser, e esse quem é muitas vezes referido a alguém que ela conhece e/ou idealiza. Há um desejo, uma fantasia de ser alguém à semelhança do outro idealizado. Esse outro é para a pessoa aquilo que ele projeta para si mesmo.

A identidade ocupacional, de acordo com Kielhofner (1997 *apud* CAVALHO, 2012), é o que os membros de um grupo têm em comum e que os diferencia dos membros de outros grupos. O que une os membros de um grupo profissional é o seu paradigma, visão coletiva, constituída por um conjunto de crenças inquestionáveis que constituem uma perspectiva única, partilhada pelos membros do grupo.

2.2. ANÁLISE DE DISCURSO CRÍTICA

A Análise de Discurso Crítica tem uma abordagem transdisciplinar capaz de romper fronteiras epistemológicas e transformar tais teorias em favor da abordagem sociodiscursiva. A ADC advém de diversos estudos, entre eles, podem-se destacar Fairclough (2001), Foucault (1997, 2003) e Bakhtin (1997, 2002). Essas perspectivas relacionaram discurso e poder e exerceram forte influência sobre a ADC (RESENDE e RAMALHO, 2006).

Para Fairclough (2003), na ADC, o discurso é considerado uma prática de significação de mundo e a linguagem é compreendida como

sendo dialeticamente interconectada a outros elementos da vida social. O uso da linguagem é considerado pelo mesmo autor como forma de prática social e não como atividade puramente individual ou reflexo de variáveis situacionais, uma vez que ele defende que a linguagem é constituída por sujeitos e relações sociais. Ele propõe que a ADC se assente em uma visão científica crítica e social.

Para Souza (2012, p. 8), “a proposta de uma análise de discurso crítica da linguagem pode oferecer ferramentas de desconstrução ideológica, principalmente, da mídia de massa e de outros grupos de elite, além de identificar e definir relações entre grupos étnicos, sociais e disputas entre grupos dominados e subordinados”.

O estudo crítico considera a relação entre teoria e prática dinâmica e não fixa e, dessa forma, os resultados obtidos devem ser aplicados, podendo modificar as ações humanas.

A ADC é uma abordagem teórico-metodológica de estudo da linguagem na sociedade. Ela analisa a relação entre linguagem e sociedade e a relação entre a análise e as práticas analisadas (FAIRCLOUGH e WODAK, 1997, *apud* CASTILHO, 2012).

O discurso pode ser considerado como modo de ação historicamente situado, dessa forma, considera-se, de um lado, que estruturas organizam a produção discursiva nas sociedades e que, de outro lado, cada novo enunciado é uma ação individual sobre essas estruturas, de tal forma que podem contribuir para a continuidade ou para a transformação de formas recorrentes de ação.

Entender o uso da linguagem como prática social implica compreendê-lo como um modo de ação historicamente situado, que tanto é constituído socialmente como também é constitutivo de identidades sociais, relações sociais e sistemas de conhecimento e crença. Nisso consiste a dialética entre discurso e sociedade: o discurso é moldado pela estrutura social, mas é também constitutivo da estrutura social (RESENDE e RAMALHO, 2011, p. 26).

Fairclough (2003) insere três tipos de significados em sua obra no lugar das funções da linguagem, fazendo um diálogo com Halliday (1973), sendo eles: o significado acional, o representacional e o identificacional. A operacionalização desses três significados mantém a noção de multifuncionalidade presente na LSF, pois é enfatizado que os três atuam simultaneamente em todo enunciado. O discurso figura de três principais maneiras como parte de práticas sociais, na relação entre textos e eventos: modos de agir, modos de representar e modos de ser.

Os três significados estão interligados e são interdependentes. Resende e Ramalho (2011, p. 60) resumem esses significados da seguinte

maneira: o significado acional enfoca o texto como modo de interação em eventos sociais, aproximando-se da função relacional, pois a ação legítima e/ou questiona as relações sociais; o significado representacional focaliza a representação do mundo – físico, mental, social – em textos, aproximando-se da função ideacional; e o significado identificacional, que se relaciona à construção e à negociação de identidades no discurso, remetendo-se à função identitária.

A análise de discurso deve ser simultaneamente à análise de como os três tipos de significado são realizados em traços linguísticos dos textos e da conexão entre o evento social e práticas sociais, verificando-se quais gêneros, discursos e estilos são utilizados e como são articulados nos textos (RESENDE e RAMALHO, 2011, p. 61).

O discurso intermedeia o texto e seu contexto social, assim, deve-se analisar simultaneamente um discurso com os três significados, levando em conta como eles são apresentados nos textos (através dos traços linguísticos) e qual a relação entre o evento e as práticas sociais (quais os gêneros, discursos e estilos são utilizados e como se articulam com o texto).

Como o foco deste trabalho é estabelecer relação entre o significado identificacional do discurso e a construção das identidades dos profissionais, será dado enfoque ao significado identificacional, que está relacionado ao estilo, aspectos discursivos do modo de falar de uma pessoa, que revelam seu modo de ser, suas identidades.

2.3. SIGNIFICADO IDENTIFICACIONAL

Fairclough (2003) entende que as análises textuais devem se preocupar em identificar traços linguísticos que permitam perceber os estilos ou modos como o enunciador identifica a si mesmo e como identifica outras pessoas. Os processos de identificação envolvem, dessa maneira, efeitos constitutivos do discurso e devem ser vistos como processos dialéticos nos quais os discursos estão assimilados pelas identidades (FAIRCLOUGH, 2003).

Para Woodward (2008 *apud* CASTILHO, 2012), o movimento da concepção de identidades de um sujeito é um movimento de diálogo entre os símbolos e as regras que fazem parte da cultura dos diferentes sujeitos e, de acordo com Hall (2008), é um processo inacabado e multifacetado.

De acordo com Castells (2004 *apud* SOUZA, 2012), toda identidade é uma construção social e cultural que ocorre sempre em contextos marcados por relações de poder. Assim, distinguem-se três identidades, abordadas no tópico anterior (identidade legitimadora, identidade de resistência e identidade de projeto). Essas identidades, no entanto, podem se reconstruir e trocar de posições. Na Análise de Discurso Crítica, há sempre uma luta constante entre as identidades, para se ocupar ou se manter em

uma posição de privilégio, objetivando sempre o *status* de identidade legitimadora.

Dentro do significado identificacional, têm-se a avaliação, a modalidade e a metáfora. A avaliação diz respeito às afirmações avaliativas, que são afirmações acerca do que é considerado desejável ou indesejável, aquelas que têm juízo de valor, nas quais os atores acabam mostrando seus valores, podendo ser um atributo, um verbo, um advérbio ou um sinal de exclamação, estando sujeitas a uma escala de intensidade (FAIRCLOUGH, 2003). A modalidade é a relação entre o autor e a representação, é o julgamento do falante sobre as possibilidades ou obrigatoriedades envolvidas no que diz (HALLIDAY, 1985, *apud* SOUZA, 2012). A modalidade é o julgamento dos falantes, podendo ser subjetiva, com claro grau de afinidade do autor, ou objetiva, e quando não está claro o grau de afinidade, o autor projeta seu ponto de vista como universal. E a metáfora nos permite realçar ou encobrir alguns aspectos representados pelos atores sociais. Como bem sintetizado por Resende (2006, p.89), os discursos (significados representacionais) são concretizados em gêneros (significados acionais) e inculcados em estilos (significados identificacionais); e ações e identidades (incluindo gêneros e estilos) são representadas por meio e nos discursos.”

3. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, aquela que lida com interpretações das realidades sociais (BAUER e GASKELL, 2008). Para Denzin *et al.* (2006), os pesquisadores qualitativos ressaltam a natureza socialmente construída da realidade. Esses pesquisadores enfatizam a natureza repleta de valores da investigação, buscam soluções para as questões que realçam o modo como a experiência social é criada e adquire significado.

Foi feito também um estudo descritivo junto à amostra de 25 secretários executivos de grandes empresas, majoritariamente da região de Belo Horizonte/MG, para oferecer respostas padronizadas a respeito dos perfis profissionais analisados e apresentar de forma organizada as informações acerca do entrevistados.

Considera-se a pesquisa de caráter dialético também, pois a dialética compreende o mundo como um conjunto de processos. Dessa forma, na dialética, as coisas não são analisadas como objetos fixos, mas sim em movimento, nada está “acabado”, de forma que sempre há um meio de se transformar, desenvolver, e o fim de um processo é sempre o começo de outro. E do mesmo modo, as coisas não existem totalmente isoladas, independentes umas das outras, elas estão como um todo coerente. Tanto a natureza quanto a sociedade são compostas de objetos e fenômenos organicamente ligados, dependentes entre si, e, ao mesmo tempo, condicionando-se reciprocamente (MARCONI e LAKATOS, 2007).

Essa pesquisa se caracteriza dessa forma por se tratar de um

processo em constante movimento. A identidade de um sujeito está sempre em renovação, provindo de um conjunto de processos que se moldam e transformam com o passar do tempo, compostos de acontecimentos que provocam o indivíduo a pensar e a repensar na sua identidade.

Para obter as informações necessárias para alcançar os objetivos da pesquisa, foram aplicados questionários via internet a profissionais, predominantemente do sexo feminino, da área de Secretariado Executivo, e divulgados via e-mail aos profissionais da mesma empresa da autora e via redes sociais para os profissionais das outras regiões. Obtivemos retorno de vinte e cinco secretários executivos, sendo esses de diversas faixas etárias e diferentes empresas, predominando aquelas da região de Belo Horizonte. No entanto, também havia informantes de Curitiba/PR, Guarapuava/PR, Santa Maria/RS, Viçosa/MG e Juiz de Fora/MG. Essa diversidade de regiões nos ajuda a ter uma maior variedade de respostas, evitando características regionalistas. Foram feitas perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha. Nos questionários havia perguntas relacionadas à motivação da escolha profissional, à quantidade de informação que os sujeitos tiveram ao escolher sua profissão, à satisfação financeira, como veem sua carreira daqui a alguns anos, se acham que alguma coisa poderia mudar e se gostariam de mudar de profissão.

Para a análise dos dados coletados através dos questionários, foi utilizada a Análise de Discurso Crítica, pautada na teoria de Norman Fairclough (2001, 2003), explicitada anteriormente. Trata-se de uma abordagem teórico-metodológica para o estudo da linguagem nas sociedades contemporâneas, aberta ao tratamento de diversas práticas na vida social, “capaz de mapear relações entre os recursos linguísticos utilizados por atores sociais e grupos de atores sociais e aspectos da rede de práticas em que a interação discursiva se insere (RESENDE e RAMALHO, 2006). Segundo Fairclough (2003), o uso da linguagem é considerado como forma de prática social e não uma atividade individual, e ele defende que a linguagem é constituída por sujeitos e relações sociais. A categorização dos profissionais em três perfis foi possível após a análise dos dados, pela Análise de Discurso Crítica. Foram identificados os profissionais ambivalentes, os profissionais crédulos e os profissionais céticos.

4. RESULTADOS

Das 25 respostas obtidas, o maior percentual dos pesquisados é do sexo feminino, faixa etária entre 18 e 24 anos e entre 31 e 40 anos. Porém, observou-se que 4% têm acima de 50 anos; outros 4% estão na faixa etária entre 41 e 50 anos; 24% dos entrevistados, entre 25 e 30 anos; 32%, entre 31 e 40 anos; e, por fim, 36% entre 18 e 24 anos. Desses participantes, apenas 8% eram do sexo masculino e os restantes 92%, do sexo feminino.

Os entrevistados são, majoritariamente, da região da cidade de

Belo Horizonte, contando também com a participação de profissionais de Viçosa/MG, Curitiba/PR, Guarapuava/PR, Santa Maria/RS e Juiz de Fora/MG. Todos os entrevistados têm formação na área de Secretariado Executivo, em nível superior, tecnólogo ou técnico. Os entrevistados serão identificados como informantes de números de 1 a 25, (I1, I2...I25).

4.1. Os AMBIVALENTES

Esse tipo de discurso pode ser associado aos profissionais que desejariam estabelecer uma relação de trabalho diferente da que vivem hoje, mas têm dificuldade de acreditar que ela seja possível. Por essa razão, revelam desconforto com a atual condição, embora não a considerem de todo ruim, o que faz parecer que convivam com conflitos internos, em relação ao modo como projetam suas expectativas profissionais.

Nesse perfil, a análise do significado identificacional do discurso dos secretários executivos pesquisados revelou que suas crenças oscilam entre afirmar e valorizar sua profissão e, ao mesmo tempo, em determinados momentos, não se sentem satisfeitos ou bem reconhecidos, mostrando uma identidade de resistência, que revela atores em posições desvalorizadas pela lógica da dominação. No entanto, observamos também marcas de desejo de se tornarem atores de uma identidade de projeto, para construir uma nova identidade capaz de redefinir sua posição na sociedade e poderem se tornar profissionais mais valorizados, ainda que atuando em outra profissão.

(I3) [...]Sinto-me *realizada* profissionalmente, *porém* pouco valorizada. [...] / (I5) *Realizada*. [...] Com o passar dos anos e com a idade *fica complicado* manter na profissão. / (I8) *Satisfeita* com as minhas atividades diárias, *gostaria* de mais desafios. / Muito *bem!* / (I15) Sinto *satisfeita*, mas com *vontade de mudar* de setor dentro da mesma empresa. / (I18) Sinto que essa *não deve ser* minha ocupação no futuro. / (I22) Me sinto feliz, porém tenho *vontade de mudar*. / (I24) Me sinto *pouco confortável*, por agora *não ter certeza* de qual caminho desejo seguir.

(I25) Sinto-me em *processo de adaptação* à empresa, uma vez que as instituições recebem com restrições os novos empregados. Além disso, os chefes *não reconhecem* o potencial dos profissionais de secretariado. Assim, eles acreditam que os secretários executivos fazem apenas atividades tecnicistas ou mecânicas.

Nos discursos acima, podemos comprovar o desejo de se tornarem profissionais mais reconhecidos, pois a maior parte dos colaboradores gosta do que faz, mas sente essa necessidade de maior valorização. Afirmativas avaliativas como, porém, *fica complicado*, *gostaria*, *sem possibilidade de carreira*, *vontade de mudar*, *não deve ser pouco confortável*, *em processo de adaptação* e *não reconhecem* nos mostram

suas insatisfações com a profissão, mas, que ao mesmo tempo, desejam que esses fatores possam mudar, mostrando sua vontade de se tornar atores de uma identidade de projeto. Outras afirmações avaliativas como *satisfeita* e *realizada* confirmam a ideia do conflito pessoal que vivem no momento. O uso dos verbos em primeira pessoa, como no verbo sentir dos exemplos acima, mostra grande afinidade dos atores pela identificação com o que é falado.

Foi perguntado também quais os maiores problemas que encontram na sua ocupação, e se eles acham que alguma coisa poderia mudar. Os profissionais desse perfil reafirmaram a pouca valorização do profissional, a falta de profissionalismo e a troca de informações falha, apesar de, na maioria das vezes, considerarem ter uma boa relação interpessoal com seu chefe/superior. O entrevistado 23 da pesquisa é um exemplo desse perfil, para ele, o maior problema encontrado são a *pouca valorização* do profissional e a *comunicação falha* com o chefe.

O secretário 3 também mostrou sua insatisfação quando disse que os maiores problemas são *muitas responsabilidades* e *pouca valorização* e *motivação*. Assim como o secretário 5: o maior problema é a *falta de reconhecimento*. Os discursos abaixo exemplificam os problemas e as dificuldades encontrados pelos profissionais.

(I3) Profissional. / (I4) Ótima. / (I5) Excelente. / (I5) Muito boa. / (I9) Respeitosa e com limites. / (I18) A relação é bastante harmoniosa, mas discordo de algumas atitudes dos superiores. / (I22) Excelente, pouca dependência. / (I24) É uma boa relação, sinto que é uma pessoa aberta a conversa, honesta e disposta a ajudar em meu crescimento profissional.

A identidade profissional desse perfil parece estar ligada diretamente às relações de trabalho que mantêm atualmente na empresa para a qual trabalham, sendo uma relação direta com seus superiores, que, apesar de serem consideradas relativamente boas, através da análise dos discursos, percebemos que estão aquém das expectativas dos profissionais, pois não se sentem valorizados da forma como gostariam. No entanto, mesmo demonstrando anseio de mudanças, observamos, através do que não foi dito, nas entrelinhas dos seus discursos, que esses profissionais estão acomodados na posição em que se encontram.

4.2. Os CRÉDULOS

Ligamos esse perfil discursivo aos profissionais que vivenciam uma boa relação de emprego, desejam manter uma relação de longo prazo com a profissão e não demonstraram claro interesse em mudar de profissão. Dentro desse perfil, os profissionais se mostraram com visões positivas do futuro de sua ocupação atual, apesar de pontuarem alguns fatores que poderiam ser mudados. Os profissionais desse perfil, quando perguntados como se

sentem exercendo essa profissão, se mostraram felizes com as escolhas que fizeram, quando foram claros em seu discurso ao explicitar afirmações avaliativas conforme os discursos abaixo.

(I1) *Me sinto satisfeita* com a escolha na área de Secretariado Executivo. / (I2) *Sinto-me realizada*. Podendo exercer a profissão que *eu escolhi* para a minha vida. Estudei e me esforcei para que isso acontecesse e acredito que tenho esse retorno hoje. / (I7) *Muito satisfeita*. Quando se *trabalha no que gosta*, não há trabalho algum! / (I11) *Satisfeita* profissionalmente. / (I12) Me sinto *realizada*. / (I13) Confortável. / (I14) *Muito satisfeita*. / (I17) Exerço a maioria das *funções de uma Secretária Executiva*, mas não sou reconhecida como tal. Na minha carteira estou registrada como Auxiliar Administrativo. / (I19) *Bem*. Sinto que *aprendo muito* a cada dia. / (I21) Não acho que exerço todas as *atividades que poderia*.

(I20) *Me sinto realizada*, pois foi a partir do curso que *cresci profissionalmente* e hoje posso ver que posso fazer diferença nos lugares onde trabalharei e por acreditar que o Profissional de Secretariado Executivo tem capacidade e competências para realizar um *trabalho de qualidade*. / (I23) Atualmente, na empresa em que trabalho, me sinto *reconhecida e bem remunerada*.

Pelas avaliações acima, observamos a satisfação dos profissionais desse perfil, já que eles se mostraram realizados com a escolha do Secretariado Executivo. Os discursos acima se revelam interessantes por mostrarem que, apesar de alguns problemas, estão felizes com suas escolhas. Esses profissionais entraram no mercado há menos tempo, e só vivenciaram o novo formato das relações de trabalho, acreditando que o perfil profissional de Secretariado Executivo tem mudado com o passar do tempo.

Quando perguntados quais são os maiores problemas que eles encontram nesse trabalho, os colaboradores citaram aqueles que mais os incomodam. Apesar de se mostrarem positivos com relação à profissão, também observam dificuldades. Nos discursos abaixo, observamos que os que mais lhes desagradam são: *relacionamento complicado com outras áreas, comunicação falha e visão arcaica da profissão*.

(I1) *Falta de comprometimento* de algumas áreas em relação ao nosso trabalho. / (I2) Sinto muitas *falhas na comunicação* tanto na relação chefe-secretária, quanto na relação secretária com as demais secretárias. A falta de informação também é um grande problema. / (I7) Infelizmente a profissão ainda é *pouco reconhecida* no mercado de trabalho. Acredito que possa mudar, mas a longo prazo. Um dos maiores e mais importantes, infelizmente, é o preconceito. / (I11) Problemas de *relacionamento com as áreas* de que o serviço depende São *poucos os problemas* enfrentados por mim, pois trabalho diretamente com o superior da empresa. / (I13) *Falta de interesse* em ajudar dos outros colaboradores.

(I14) *Problemas internos de comunicação*, mas estamos implantando projetos para integração de todos e por consequência mudar a comunicação entre os setores. / (I17) Falta de um gestor, *dificuldade na comunicação interna*. / (I19) *Relacionamento interpessoal*. / (I20) *Falta de credibilidade e experiência* são uns dos problemas que encontro, pois ainda em muitas instituições a autonomia dada não é compatível com nossas competências. São dadas mais credibilidade e confiança aos de *mais experiência* (com mais tempo de casa); mas como seremos dignos de confiança se não temos o espaço necessário para mostrar nosso potencial? / (I21) *Atividades simplistas*. / (I23) *Falta de informação* a respeito da minha graduação. / (I25) *Visão arcaica* da profissão de secretariado, ou seja, atender telefone, escrever carta e arquivar.

Assim como os profissionais “ambivalentes”, os “crédulos” também mostraram uma relação interpessoal saudável e de qualidade com seus chefes/superiores. Porém, por suas respostas terem sido muito diretas, podem ter camuflado algum fator negativo, que não se sentiram à vontade para expressar. Afirmações como *bem franca, profissional, saudável, boa, tem melhorado* e *falta uma boa relação interpessoal* deixam uma lacuna com relação a algum ponto negativo que possa existir na relação com o superior. A tecnologia discursiva utilizada, a internet, pode ter contribuído para esse fato, por muitas vezes os entrevistados não se sentirem à vontade para expor suas opiniões negativas com relação à profissão.

(I1) Muito *profissional*, clara e objetiva. / (I2) É uma relação *bem franca*. / (I7) É uma relação de *extrema confiança*. Tenho autonomia em muitas decisões o que é fundamental em nossa profissão. / (I11) *Saudável e profissional*. / (I12) *Excelente*. / (I13) *Saudável*, mas com um pouco de desconfiança.

(I14) *Muito boa*, conseguimos nos entender, e nos acostumamos um com o jeito do outro, o que facilita na hora de decisões e sugestões para mudanças na empresa ou nas suas atividades. / (I17) *Boa*. / (I19) *Excelente*. Tenho uma ótima chefe. / (I20) Minha relação com meu superior é *boa e tem melhorado a cada dia*, com meus avanços na empresa. Ainda estamos na fase de aprendizagem, em que me ensina e me dá suporte no que é preciso para que eu o ajude. E eu me moldando de acordo com suas necessidades, uma vez que meu papel principal na empresa seja assessorar. / (I21) Uma relação *aberta, de respeito e igualdade*. / (I23) Muito boa. Sou *reconhecida e respeitada*. / (I25) *Falta* uma boa *relação interpessoal*. Assim, dificulta o desenvolvimento das atividades.

Com relação à questão de os entrevistados acharem que algo possa mudar e se eles gostariam de trocar de profissão, ficaram divididos: alguns consideram que mudanças são válidas e/ou necessárias, principalmente relacionadas à autonomia do profissional de Secretariado Executivo

e outros consideram que não há necessidade de mudança atualmente. Podemos perceber esse fato nos discursos abaixo, que, em determinados momentos, foram bem diretos ao dizer apenas *não*, e em outros momentos se expressaram de uma forma mais clara, a exemplo das mudanças que gostariam: *informações mais claras, valorização, aumentar minha autonomia e trabalhar as competências comportamentais*.

Entretanto, como o próprio perfil já revela, eles se mostram como profissionais “crédulos”, que creem na profissão e a consideram com um futuro promissor, e dessa maneira não mostram interesse em mudar de ocupação, mas sim em se profissionalizar para poder obter um retorno futuro. Podemos observar isso nos discursos abaixo.

(I1) Sim. Acredito que depois de alguns anos, pois atualmente *me sinto feliz* no cargo que ocupo. / (I2) Acredito que as *informações* deveriam ser *mais claras* de ambos os lados, para que não houvesse mais transtornos. Por enquanto *não*. / (I7) Não. A função é muito dinâmica e por isso todos os dias há algo diferente. Neste caso, difícil opinar em futuras mudanças. *Não*. / (I11) *Valorização* do profissional pela empresa. *Não*.

(I12) *Não*. / (I13) Ainda *não consegui identificar* o que poderia mudar. *Não*. / (I14) *Mudança é sempre bem-vinda* no meu ponto de vista, então se for para melhorar, estou sempre disponível a isso. *Não, estou satisfeita* no meu cargo, única coisa que eu gostaria que mudasse é que eu tivesse mais experiência internacionalmente. / (I17) Tenho dois chefes. Um deles se porta como um líder, o outro como chefe. Observo que as coisas fluem mais com o líder. Porém é difícil impor algo para a maior hierarquia da empresa. *Não*.

(I19) *Não*. / (I20) Como já citei, creio que *aumentar minha autonomia* para que possa mostrar meu trabalho e assim atuar de forma mais expressiva seria essencial e não só eu, mas também a empresa sairia ganhando. *Não gostaria de me profissionalizar* em outra área [...] mas tenho vontade de montar o meu próprio negócio. Ainda assim as competências adquiridas ao longo da vida como Secretária Executiva seriam de suma importância para a realização de ambas. Por fim, se a profissão fosse mais reconhecida e valorizada, muitos colegas se manteriam na classe.

(I21) Eu poderia *ter mais autonomia* para desenvolver as atividades. *Não*, mas gostaria de atuar em uma empresa em que tenha atuação estratégica. / Acredito que *uma maior divulgação e esclarecimentos* a respeito da profissão só traria benefícios para os profissionais desta área. *Não*. / (I25) O executivo deveria trabalhar as *competências comportamentais* para facilitar o convívio. *Não*.

Essas análises nos permitem confirmar a teoria de Bohoslavsky (1987 *apud* TERÊNCIO e SOARES, 2003), que nos diz que a identidade é

“o sentimento de quem se é e quem não se é; quem se quer ser e quem se crê que não deva ser; quem se pode ser e quem não se pode ser; quem se permite ser e quem não se permite ser, da totalidade das quais surgirá”. Os profissionais se mostram críticos pelo fato de conseguir perceber os problemas que enfrentam e saber que sempre podem ocorrer mudanças. Apesar disso, têm um sentimento esperançoso com a sua ocupação, e, por enquanto, não têm desejo de mudar de profissão, pois eles escolheram quem desejam ser.

4.3. Os CÉTICOS

Esta classificação pode ser atribuída aos profissionais que não acreditam em uma carreira sólida dentro do Secretariado Executivo, e não têm perspectivas de se estabelecer na profissão. Em menor número, esses profissionais pretendem mudar de profissão e não sentem um futuro promissor nessa área.

Com relação à questão de como eles se sentem exercendo a profissão de Secretariado Executivo, foram bem enfáticos ao afirmar que é uma profissão que não lhes agrada, principalmente, pela falta de valorização e credibilidade. Nos discursos abaixo, observamos claramente a insatisfação desses profissionais.

(I3) Vejo que à medida que os anos vão passando o *profissional vai perdendo seu valor* dentro das empresas.

(I10) Me sinto *sem possibilidade de carreira*, já que na área de Secretariado, depois que você é executiva e bilíngue, você chega ao topo da profissão, não possibilitando um planejamento a longo prazo.

(I16) Me sinto *útil*. Esta profissão é para quem gosta de servir. Se você gosta, servirá muito bem!

Esses profissionais não acreditam que continuarão na profissão daqui a alguns anos. Quando perguntados como se veem no futuro, disseram que mudarão de ocupação por não se identificarem com ela. Esse fator pode ser ratificado pela teoria de Woodward (2009) que nos diz que a identidade é relacional, e a diferença é estabelecida por uma marcação simbólica relativamente a outras identidades, estando vinculada a condições sociais e materiais. O social e o simbólico são também necessários para a construção e manutenção das identidades. Dessa maneira, esse perfil mostra o desejo de não mais se manterem na posição em que se encontram.

(I6) Acredito que *não continuarei* na carreira, mudarei por falta de perspectivas.

(I10) *Sem futuro*.

(I16) Quero *mudar de carreira*, por isso faço Administração. A tendência de quem trabalha com o Secretariado é se aposentar e pronto. Eu ainda tenho muitos sonhos para realizar!

A análise dos discursos desse perfil profissional nos mostra que os maiores problemas enfrentados pelos entrevistados estão ligados à relação direta com a empresa/outros funcionários/superior, pois apesar de em algum caso relatarem uma boa relação interpessoal, o que nos mostra seu discurso é que os gestores têm uma *visão limitada* do Secretariado Executivo. Os profissionais se percebem *sem possibilidade de carreira*, principalmente pelo fato de se trabalhar com uma *pessoa pouco profissional*, e também pelo *preconceito profissional por parte dos próprios chefes*, ou seja, a relação profissional não é da forma como desejariam que fosse. Ainda que mais à frente seja falado que sua relação com o superior é de qualidade, eles não mostram desejo de manter um relação sólida com a profissão. Como não acreditam que ela possa lhes proporcionar retorno a longo prazo, também não acreditam que devam investir nela. Os elementos discursivos abaixo exemplificam isso.

(I6) A *visão limitada* dos gestores em relação ao profissional de secretariado; a falta de oportunidade de crescimento; a baixa remuneração.

(I10) O mais importante eu diria que é esse: de *nenhuma possibilidade de carreira* no futuro. A outra desvantagem é que se você é secretária de uma *pessoa pouco profissional*, você se torna babá dele. Por outro lado, se o chefe é um grande executivo, você aprende muito.

(I16) *Preconceito profissional* por parte dos próprios executivos que, apesar de saberem que somos muito capazes, nos restringem ao atendimento telefônico, agenda e cuidar da vida pessoal deles.

Conforme citado acima, a relação com o superior exerce influência direta na atuação do profissional. Apesar de citarem no seu discurso que têm uma relação saudável, a análise das expressões não ditas no discurso nos mostra o contrário, pois foram enfáticos ao dizer que vão mudar de profissão.

(I6) É uma relação boa. / (I10) Pouco profissional e sem empatia/sintonia. / (I16) Nossa, estou muito feliz com meu novo chefe!

Com relação à mudança de algum ponto negativo e se eles gostariam de mudar de profissão, esse perfil profissional mostrou certeza de que não continuarão exercendo a mesma ocupação no futuro, ou que pelo menos não pretendem fazê-lo.

(I6) Sempre, o profissional de Secretariado tem condições de *ir muito além* das atividades secretariais, acredito na secretária como uma extensão do chefe. *Sim e com certeza mudarei.*

(I10) Com esse atual chefe, nada mudaria. Só mudaria se eu tentasse uma *transferência de área*, para trabalhar com outro chefe. *Sim, muito*. É uma pena que agora já é tarde [...]. Porém *aconselho* às amigas mais jovens a *mudar de profissão* enquanto ainda é tempo.

(I16) *Sim*, a *visão dos executivos* em relação a nós deveria mudar. *Sim*. É um dos objetivos que tenho. O *Secretariado* é ótimo, mas tem que ser considerado *meio e não fim*.

Os profissionais “céticos” nos mostram maior segurança ao acalentar o desejo de se tornar atores de uma *identidade de projeto*, pois utilizam da ferramenta que lhes cabe para poder construir uma nova identidade, na qual sejam mais reconhecidos e valorizados.

4.4. Discussões

Os três perfis identificados sugerem que talvez muitas das crenças correntes sobre a maneira como os indivíduos veem sua carreira e lidam com as realidades de trabalho generalizem sobremaneira a natureza das relações humanas, não levando em conta a diversidade de sentimentos e percepções que ela é capaz de produzir.

Existem, entretanto, alguns aspectos comuns às experiências vividas pelo conjunto dos entrevistados. A primeira delas se relaciona com o modo como são tratados, pois percebemos que a questão da subvalorização do profissional de Secretariado Executivo é unânime entre a maioria dos colaboradores, o que confirma sua percepção identificacional abaixo das expectativas. Muitos profissionais se colocam em uma posição desvalorizada e não conseguem agir da maneira como gostariam, convivendo com dissonâncias entre a realidade vivida e as referências que utilizam para avaliar a trajetória de suas carreiras.

Observou-se que a condição atual do mercado não lhes proporciona grandes desafios que possam contribuir para a profissão, além de exigir alto grau de segurança emocional e capacidade de lidar com relações adversas. Os relatos também mostraram que esses profissionais compreendem as mudanças nas relações de trabalho e lidam com maior fluidez, ao mesmo tempo em que valorizam aspectos de uma relação mais sólida, com segurança e possibilidade de construir algum tipo de compromisso que dê sentido ao seu trabalho e lhes proporcione alguma estabilidade psicológica.

Segundo Bohoslavsky (1995, *apud* SANTOS, 2011), as escolhas são multideterminadas pela família, dessa maneira, também foi questionado aos entrevistados em que medida sua família influenciou na escolha profissional. Foi observado que na grande maioria não houve muita influência, o que pode estar relacionado ao fato de essas mesmas pessoas estarem ligadas ao perfil 2 – os profissionais crédulos, pois observa-se que sua escolha profissional foi determinada mais por fatores internos ao

indivíduo, do que às influências externas, que no futuro podem prejudicar sua motivação profissional. Em 60% dos casos houve pouca influência da família e em apenas 12% muito influência.

Outro questionamento feito está relacionado ao quanto é importante para esses profissionais trabalhar na ocupação que escolheram. Dos entrevistados, 64% responderam que é muito importante, e o restante ficou dividido entre somente importante e nada importante. Esse número está também ligado ao número dos profissionais crédulos, que acreditam que seja essencial que exerçam a ocupação escolhida por eles.

Com relação à satisfação financeira, os profissionais ficaram bem divididos entre as cinco opções, porém, é importante ressaltar que apenas 13% estão muito satisfeitos com sua remuneração. Esse fato pode estar relacionado à questão de ser unânime entre praticamente todos os profissionais da área a insatisfação relacionada à sua valorização.

Para Marconi e Lakatos (2007), na dialética, as coisas não são analisadas como objetos fixos, mas sim em movimento, nada está “acabado”, de forma que sempre há um meio de se transformar, desenvolver, e o fim de um processo é sempre o começo de outro. Observamos essa vontade de transformação explícita no discurso dos secretários executivos, pois a maioria dos profissionais mostrou desejo de estar “melhor” ou mais valorizado no futuro, mesmo que seja atuando em outra profissão ou ocupação, ainda que gostem da área de Secretariado Executivo.

Na literatura da identidade ocupacional, observamos que as escolhas são um tema recorrente, pois elas expressam nossas individualidades e identidades únicas, e a identidade ocupacional é moldada pelas escolhas do sujeito e pelo contexto social. Existem muitas divergências sobre a perspectiva das escolhas, no entanto, o que é comum entre todas é que, com frequência, a escolha profissional é determinada pelas dimensões sociais, culturais e discursivas (PHELAN e KINSELLA, 2009). A referência às motivações quanto à escolha profissional no discurso dos pesquisados nos mostra exatamente isso, de fato somos influenciados em nossas escolhas, seja por outras pessoas, por circunstâncias sociais/pessoais ou por oportunidades.

Dos profissionais colaboradores da pesquisa, 60% já haviam trabalhado em outra área e 40% somente na área de Secretariado Executivo. Os profissionais que não trabalharam em outra ocupação foram motivados a escolher essa ocupação pela admiração por profissionais da área, competências pessoais, circunstâncias pessoais e identificação com as atividades desempenhadas. Daqueles que afirmaram haver trabalhado em outras áreas, observamos que, em sua maioria, foram motivados a mudar para o Secretariado pela possibilidade de um maior crescimento profissional ou porque foram influenciados por outras pessoas, conforme observamos abaixo.

(I1) Oportunidade de trabalho no ramo empresarial. / (I4) Circunstâncias

personais. / (I5) Oferta de emprego. / (I9) Oportunidade de melhorar o salário. / (I16) Um sonho que minha mãe inculcou em minha mente e a admiração que tive por uma supervisora de estágio. / (I8) Quando mais jovem, achava glamorosas as profissionais da área. / (I20) Percebi [...] que os conhecimentos em Secretariado Executivo teriam me ajudado a crescer de forma expressiva. / (I23) Para ser mais bem remunerada.

Pela análise do discurso dos sujeitos pesquisados, confirmamos o que Santos (2011) explicitou ao definir identidade como produto de um sistema complexo de mecanismos identificatórios. A identidade de um sujeito é definida por diversos fatores, e da mesma maneira ocorre com os profissionais de Secretariado Executivo.

Na Análise de Discurso Crítica, há sempre uma luta constante entre as identidades, para se ocupar ou se manter em uma posição de privilégio, objetivando sempre o status de identidade legitimadora. Conforme Santos (2011), a identidade é a representação geral do desejo, é a superfície interna da representação. No discurso dos entrevistados, observamos desejo de migrar da posição atual em que se encontram para ocupar uma com maior representatividade. Observamos isso pelas metáforas usadas nos seus discursos, ora representadas por uma descrença em sua profissão, ora por uma motivação para mudança.

Quando perguntamos como viam suas carreiras daqui a alguns anos, ocorreram oscilações entre os perfis profissionais encontrados: alguns têm uma visão mais otimista, acreditando na profissão, e outros, uma visão mais pessimista, pois não acreditam que possam crescer mais e não continuarão exercendo essa ocupação.

A identidade ocupacional, conforme nos mostra Bohoslavsky (1998 *apud* JUNQUEIRA, 2010), tem um papel muito importante para o senso de identidade do indivíduo, e o trabalho confere o sentido de uma existência autônoma. Diante disso, os profissionais, apesar das incertezas das relações de trabalho, passaram a priorizar seus interesses pessoais e de carreira, reforçando sua identidade de “Secretários Executivos” e não de membros de uma instituição. Dessa maneira, se atualizam, se profissionalizam, estudam sozinhos e mantêm um networking para garantir sua empregabilidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa procurou contribuir para o entendimento do atual contexto profissional dos secretários executivos e retratar suas implicações da construção da identidade ocupacional na maneira como esses profissionais veem suas carreiras e geram expectativas sobre sua profissão.

A análise do discurso dos profissionais de Secretariado Executivo possibilitou identificar três perfis profissionais: os profissionais ambivalentes, os crédulos e os céticos. Esses perfis mostram a variedade de percepções

dos indivíduos quando tentam lidar com um contexto que exige cada vez mais que assumam a responsabilidade pela própria trajetória profissional.

Os níveis de identidade considerados nesse trabalho estão interligados à formação do autoconceito por parte dos indivíduos e resultam em influências na esfera pessoal, social, profissional e também no âmbito organizacional. Isto nos mostra que há multiplicidade de identidades construídas simultaneamente em um sujeito, e embora todos os níveis estejam centrados na conformação do eu, ela se processa de diferentes maneiras, bem como em diversos momentos da vida do indivíduo. A multiplicidade de relacionamento também está presente em todas as identidades e consiste num elemento importante para definir a identidade de um sujeito.

Dessa forma, um indivíduo identifica-se com o trabalho que realiza, com os grupos e com as organizações aos quais pertence. E por sua vez, esses elementos interagem na configuração da autorrepresentação do indivíduo.

Esses dados nos mostram que as crenças dos secretários executivos podem ser identificadas pela análise do significado identificacional do discurso e são reveladas pelas expressões utilizadas por eles.

Dessa maneira, as análises levaram em consideração a forma de as variáveis discursivas se realizarem nas práticas sociais por meio do significado identificacional, conforme propõe Fairclough (2003). Através de determinadas expressões dos participantes, percebemos como eles gostariam que seus superiores percebessem e valorizassem o potencial de um secretário executivo.

Ao longo da pesquisa, foi possível perceber que os profissionais mais experientes se enraizaram em um discurso, de certa forma, de insatisfação, quando mostraram, por diversos momentos, que gostariam de mudar de profissão, caso fosse possível. Porém, houve aqueles que foram enfáticos ao mostrar seu interesse em se manter na profissão num longo prazo, pois acreditam num futuro promissor para os secretários executivos. E ainda, os profissionais, que, de certa forma, se sentem satisfeitos com a escolha profissional, mas que, ao mesmo tempo, mostram certo interesse em exercer outras ocupações.

Foi possível perceber também que alguns profissionais estão desmotivados a continuar exercendo essa ocupação pelo fato de não se sentirem valorizados, seja pelos colegas de trabalho, pelo superior ou pela própria empresa. Eles próprios são responsáveis por sua motivação, o que faz parecer que não devem criar um enraizamento com a empresa ou com a profissão.

Para construir uma identidade “desejável”, é necessário discutir como essas construções podem interferir no reconhecimento da profissão na sociedade, isto porque os indivíduos assumem seu papel na sociedade, ancorados, muitas vezes, pelo senso comum, que são conceitos e

percepções produzidos pela sociedade e decodificados num processo de relações sociais da vida cotidiana. Seriam interessantes a proximidade e o diálogo entre os profissionais e as empresas para que haja maior atenção às necessidades dos profissionais. Essa maior proximidade facilitaria também a construção de uma relação de longo prazo, o que poderia trazer maior estabilidade para os profissionais de Secretariado Executivo e as relações de trabalho envolvidas. Outra possibilidade de pesquisa seria a análise das consequências da subvalorização dos Secretários Executivos para o desenvolvimento do trabalho dentro de uma empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHRENS, Thomas; CHAPMAN, Christopher S. Occupational identity of management accountants in Britain and Germany. *The European Accounting Review*, 9:4, 477-498.
- ALVESSON, M.; WILLMOTT, H. 2002. Producing the appropriate individual: identity regulation as organizational control. *Journal of Management Studies*, 39(5): 619-644.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George. *Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático*. Tradução Pedrinho A. Guareschi. 7 ed. Petrópolis: Vozes, 2008.
- CARVALHO, Claudia Reinoso Araújo de. A identidade profissional dos terapeutas ocupacionais: considerações a partir do conceito de estigma de Erving Goffman. *Saúde Soc.* São Paulo, v.21, n.2, p.364-371, USP: 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/sausoc/article/view/48714/52787>> Acesso em 31 mar. 2014.
- CASTELLS, Manuel. *O poder da identidade*. Lisboa: Fundação CalousteGulbenkian, 2003.
- _____. *O poder da identidade*. Tradução de Klaus Brandini Gerhardt. São Paulo: Paz e Terra, 1999(a).
- _____. *A sociedade em rede*. Tradução de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999(b).
- CATHO. *O mercado de trabalho da secretária executiva - Portal Carreira & Sucesso*. Disponível em<<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso>> Acesso em 16 nov. 2014.
- DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvona S. e colaboradores. *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Tradução Sandra Regina. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- FAIRCLOUGH, Norman. *Discurso e mudança social*. Brasília: UNB, 2001.
- _____. *Analysing Discourse: textual analysis for social research*. Londres: Routledge, 2003.
- FENASSEC. *Federação Nacional das Secretárias e Secretários*. Disponível em: <www.fenassec.com.br>. Acesso em 15 nov. 2014.
- GOLDENBERG, M. *A arte de pesquisar*. Rio de Janeiro: Record, 1997.

- HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. Tradução Tadeu da Silva, Guaracira Lopes Louro. 9 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.
- HALL, Stuart; WOODWARD, Kathryn. *Identidade e diferença: a perspectiva dos Estudos Culturais*. Tomas Tadeu da Silva (org.). 9 ed. Petrópolis: Vozes, 2009.
- JUNQUEIRA, Maria Luiza. *Maturidade para a escolha da carreira em adolescentes de um serviço de orientação profissional*. Ribeirão Preto: USP, 2010.
- KIELHOFNER, Gary. *Model of human occupation: theory and application*. Baltimore, MD: Lippincott Williams & Wilkins, 2002.
- LISBOA, Marilu Diez. *Ser quando crescer – Refletindo sobre a formação da identidade ocupacional*. Florianópolis: UFSC, 2012.
- LONDON DEANERY. *Professional Identities*. Disponível em: <<http://www.faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/interprofessional-education/professional-identities>> Acesso em: 15 set. 2014.
- MACHADO, Hilka Vier. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas e análise. *RAC*, edição especial, 51-73: 2003.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia Científica*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- PHELAN, Shanon; KINSELLA, Elizabeth Anne. Occupational Identity: Engaging Socio-Cultural perspectives. *Journal of Occupational Science*, vol 16, 85-91: julho 2009.
- RESENDE, Viviane de Melo; RAMALHO, Viviane. *Análise de discurso crítica*. São Paulo: Contexto, 2006.
- RUTHERFORD, Jonathan. *Identity: Community, Culture, Difference*. Universidade de Michigan: Lawrence & Wishart, 1990.
- SAINSANLIEU, Renaud. *Identité au travail : les effets culturels de l'organisation*. Paris: Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, 1977.
- SANTOS, Fernando Crespolini dos. *Marcas da identidade profissional/ ocupacional em um grupo de orientação de professores*. Araraquara: UNESP, 2011. Disponível em: <http://portal.fclar.unesp.br/poseduesc/teses/Fernando_Crespolin_Santos.pdf> Acesso em: 1 abr. 2014.
- SOUZA, Maria Elizabeth Latert de; FAIMAN, Carla Júlia Segre. Trabalho, saúde e identidade: repercussões do retorno ao trabalho, após afastamento por doença ou acidente, na identidade profissional. *Saúde, Ética & Justiça*. 12(1/2):22-32. USP: 2007. Disponível em: <http://medicina.fm.usp.br/gdc/docs/iof_50_22-32.pdf> Acesso em: 31 mar. 2014.
- SOUZA, Renata Andrade de Lima e. O profissional do secretariado executivo e seus desafios no contexto da sociedade globalizada.

- Secretariado *Executivo em Revist@*, v. 6, 2010. Disponível em:
<<http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/2099/1315>>
Acesso em: 13 set. 2014.
- SOUZA, Rosália Beber de. *“Mais Brasil para Mais Brasileiros”:
campanha ou marketing público? Um estudo discursivo crítico.*
Viçosa: UFV, 2012.
- SPARTA, Mônica. *A exploração e a indecisão vocacionais em
adolescentes no contexto educacional brasileiro.* Porto Alegre:
UFRGS, 2003.
- TERÊNCIO, Marlos Gonçalves; SOARES, Dulce Helena Penna. A
internet como ferramenta para o desenvolvimento da identidade
profissional. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 8, n. 2, p. 139-145,
2003. Disponível em:<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ar
ttext&pid=S1413-73722003000200015](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_ar
ttext&pid=S1413-73722003000200015)> Acesso em: 5 jun. 2013.
- WALLACE, Jean E. *Professional and Organizational Commitment:
Compatible or Incompatible?* The University of Calgary: Department
of Sociology, 1993.

Recebido em 15/05/2015

Aceito em: 20/05/2015