

Perfil de liderança e identidade do profissional de secretariado executivo

Bárbara Regina Dieterich*, Jeferson Ferro**

Resumo

O perfil do profissional de secretariado executivo vem se modificando no mercado de trabalho atual, pois ele tem assumido maiores responsabilidades, como o gerenciamento de equipes, a mediação de conflitos e a tomada de decisões. Essa mudança possibilita o foco no tema liderança, uma vez que se identifica uma relação preexistente entre a identidade da profissão de secretariado, que por sua predominância feminina sofre preconceitos provindos dos estereótipos criados pela sociedade e a diferença entre os perfis de liderança masculino e feminino. A metodologia utilizada se baseia em pesquisa bibliográfica combinada com uma pesquisa de campo qualitativa. Sendo assim, a pertinência deste estudo na contemporaneidade se justifica pela provocação que faz aos estudantes e profissionais da área secretarial para que repensem a sua atuação no mercado de trabalho, bem como sua formação e o papel que desempenham como líderes nas organizações.

Palavras-chave: Identidade. Perfil de liderança. Secretariado executivo.

Introdução

A identidade é um tema de grande repercussão na atualidade, pois é compreendida como algo que não pode ser inventado ou descoberto, mas, sim, moldado conforme as vivências de um indivíduo na sociedade. Além disso, é também flexível, visto que é passível de mudanças a todo o momento.

A identidade de um indivíduo ou até mesmo de uma profissão vem sendo discutida por diversas áreas das ciências humanas, como a sociologia, a antropologia e a filosofia. Assim, nos últimos anos a identidade passou a fazer parte do vocabulário acadêmico, empresarial e social de forma bastante expressiva. Como indica Castells:

A construção de identidades vale-se da matéria-prima fornecida pela história, geografia, biologia, instituições produtivas e reprodutivas, pela memória coletiva e por fantasias pessoais, pelos aparatos de poder e revelações de cunho religioso (CASTELLS, 1999, p. 23).

* Bacharela em Secretariado Executivo Trilíngue pela Faculdade Internacional de Curitiba. E-mail: baby100ti@hotmail.com

** Professor orientador do curso de Secretariado Executivo Trilíngue da Faculdade Internacional de Curitiba. E-mail: jeferson.f@grupouninter.com.br

Na profissão de secretariado executivo ainda existem dilemas sobre a identidade profissional, que é construída por meio de signos específicos compostos pela vestimenta, linguagem (jargões), comunicação e principalmente pelo seu comportamento. Esse profissional já não sabe ao certo qual imagem ou perfil é requerido pela sociedade, pois existem muitos estereótipos e preconceitos sobre a profissão que são criados a partir da percepção equivocada desses signos, especialmente no contexto da cultura organizacional. O mais novo signo da profissão é a exigência de um perfil de liderança, visto que, segundo Bond (2008, p. 36),

a profissão de secretariado está envolvida com competências relacionadas às características de liderança, à comunicação e ao relacionamento interpessoal, à motivação e à negociação.

Essa nova atribuição coloca a identidade de gênero, tão arraigada à profissão, sob um novo foco. Com a desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho atual, bem como a diferença nos perfis de liderança masculino e feminino, verificam-se as dificuldades encontradas por esse profissional ao exercer a liderança nas organizações. Isso se dá tanto pelos diversos estereótipos e preconceitos impostos pela sociedade quanto pela predominância feminina na área secretarial, o que dificulta ainda mais a construção e o desenvolvimento de uma identidade mais sólida e valorizada para a profissão de secretariado.

Após algumas pesquisas, constatamos que a investigação a respeito desse elo entre a identidade e o perfil de lide-

rança do profissional de secretariado executivo ainda é bastante incipiente. A partir desse levantamento, este estudo propõe a seguinte questão: como o perfil de liderança está ligado à identidade da profissão de secretariado executivo? Sendo assim, esta pesquisa analisou as questões relacionadas ao tema identidade, na medida em que buscamos estudar o elo entre o perfil de liderança feminino e a identidade da profissão de secretariado executivo.

Esta pesquisa tenta, portanto, situar a questão da liderança no histórico dessa profissão, abordar o conceito de identidade, comparando o perfil de liderança dos gêneros feminino e masculino no mercado de trabalho e estabelecer uma relação entre o perfil de liderança do profissional de secretariado executivo e sua identidade profissional.

A metodologia utilizada para elaboração desse artigo envolveu pesquisas bibliográficas, com foco nos temas liderança e identidade profissional, além de bibliografias relacionadas à profissão. Também foram realizadas entrevistas com três profissionais da área secretarial.

Desenvolvimento

Na década de 1990, bem como nos dias atuais, verifica-se que a profissão de secretariado evoluiu e desenvolveu-se no sentido de que há profissionais mais capacitados e valorizados no mercado de trabalho, principalmente no ramo empresarial privado. Com essa mudança, o secretário atual viu seu papel dentro das organizações mudar de um perfil opera-

cional para um perfil de gestão (BOND, 2088, p. 15), ou seja, o profissional entra cada vez mais na área da gestão e liderança, a partir da demanda de sua participação nos processos decisórios da empresa e do próprio gerenciamento de sua rotina de trabalho. Essa mudança de perfil pode ser explicada por meio da identidade de empresa que é, segundo Dias (2007, p. 82), “um tipo de identidade construída e criada no espaço social ocupado pela organização”.

Nessa mesma perspectiva, Dias (2007, p. 82) afirma que “as identidades são construídas com base na organização, em sua estrutura hierárquica e reconhecimento de responsabilidades organizacionais”. Ou seja, a identidade da profissão de secretariado executivo transforma-se intensamente sob a influência da cultura organizacional na qual está inserida. Desse modo, de que forma os aspectos de gênero e liderança condicionam a construção da identidade desse profissional?

Identidade

A palavra “identidade” vem do latim *idem*, que significa “o mesmo”. Essa etimologia permite afirmar que a identidade qualifica aquilo que é idêntico e remete à ideia de permanência.

No mundo de hoje, percebe-se que a identidade de um indivíduo não é definida para a vida toda, ou seja, cada cidadão possui a liberdade de mudar crenças, costumes, hábitos e valores que são a base para a construção da personalidade de um ser humano, negociando as identidades conforme o contexto social

no qual se encontram inseridos. Segundo Bauman (2005, p. 17),

o “pertencimento” e a “identidade” não têm a solidez de uma rocha, não são garantidos para toda vida, são bastante negociáveis e revogáveis.

A identidade pode ser entendida como um conjunto de características próprias de um indivíduo, que o diferenciam de outros e que são construídas por meio das relações sociais. É algo que não pode ser descoberto ou desvendado, mas, sim, criado conforme as situações que são vivenciadas no cotidiano, ou seja, um indivíduo pode assumir certa identidade em um período de sua vida e alterá-la em algum outro momento, conforme seja conveniente:

A identidade só nos é revelada como algo a ser inventado, e não descoberto; como alvo de um esforço, “um objetivo”; como uma coisa que ainda se precisa construir a partir do zero ou escolher entre alternativas e então lutar por ela e protegê-la lutando ainda mais (BAUMAN, 2005, p. 21).

Além disso, a identidade é flexível e adaptável, visto que é passível de testes e experimentações conforme o contexto social em que o indivíduo se encontra situado.

A construção da identidade assume a forma de uma experimentação infundável. Os experimentos jamais terminam. Você assume uma identidade num momento, mas muitas outras, ainda não testadas, estão na esquina esperando que você as escolha (BAUMAN, 2005, p. 91).

Assim, Bauman (2005, p. 35) afirma que “‘estar fixo’ – ser ‘identificado’ de modo inflexível e sem alternativas – é algo cada vez mais malvisto”. O que permite concluir que os indivíduos tornam-

-se malvistas pela sociedade quando não acompanham o desenvolvimento das identidades que a vida propõe, ou seja, uma pessoa que não acompanha os novos perfis e novas personalidades que vão surgindo com a evolução social não é bem aceita pela sociedade, pois em meio a tantas identidades alternativas, não há espaço para um indivíduo inflexível.

Perfis de liderança masculino e feminino no mercado de trabalho e a atuação do secretário executivo nesse contexto

A profissão de secretariado executivo vem sofrendo grandes mudanças relacionadas ao perfil exigido pelo mercado de trabalho atual. Em consequência disso, nos dias de hoje, é necessário que esse profissional busque cada vez mais desenvolver habilidades de gestão e liderança. Mas, o que significa ser líder? Segundo Mazulo e Liendo:

O líder é aquele que conduz pessoas e o faz especialmente pela influência que exerce sobre elas, independentemente da posição hierárquica que ocupa. Ele unifica a visão da equipe na medida em que, utilizando-se de uma comunicação clara e eficiente, padroniza as informações (2010, p. 152).

Para complementar esse conceito, o autor James Hunter (2009, p. 22), em sua obra *O monge e o executivo*, define a liderança como sendo “a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum”. Ambas as opiniões expostas nos permitem concluir que a

“influência” é a palavra-chave para a definição da liderança, e o profissional de secretariado executivo, ao envolver-se nas tomadas de decisões, deve utilizar-se dessa habilidade de influenciar os demais para obter êxito no exercício da sua liderança.

Podemos ainda relacionar essas palavras com aquela que, muito provavelmente, é a principal habilidade de um profissional de secretariado executivo: o bom relacionamento interpessoal. Em sua rotina de trabalho, esse profissional se depara com diversas situações em que o relacionamento com todos os colaboradores é fundamental para o desenvolvimento de um ambiente agradável e profissional. Nesse cenário, ele apoia o seu executivo exercendo também habilidades de influência sobre os demais, e guia a equipe no esforço para a obtenção dos objetivos estratégicos da empresa.

Na atualidade, verifica-se que o perfil de liderança dos homens e das mulheres é bastante diferente e também se observa que há uma divergência na forma como a sociedade e as organizações percebem e caracterizam cada um desses perfis. Esse fato vem sendo investigado pela Catalyst, uma organização norte-americana sem fins lucrativos, que estuda os aspectos do avanço profissional das mulheres e realiza trabalhos de consultoria que visam construir ambientes inclusivos, bem como expandir as oportunidades de trabalho para o público feminino.

Em um relatório lançado no ano de 2007, “The double-Bind dilemma of women in leadership - Damned if You Do, Doomed if You Don’t” (que pode ser

traduzido, como: Amaldiçoada se fizer, condenada se não fizer), realizou-se uma pesquisa com 1.231 executivos graduados nos Estados Unidos e na Europa, com o objetivo de descobrir o motivo pelo qual a imagem mental padrão de um líder ainda é masculina, mesmo após trinta anos do ingresso maciço das mulheres no mercado de trabalho. Os resultados desta pesquisa revelaram que as mulheres estão vivendo um dilema duplo (como o próprio título sugere), ao ter que optar entre um perfil mais feminino ou outro, masculino, para liderar no contexto de uma organização:

Percepções estereotipadas criam várias situações difíceis para as mulheres líderes, as quais colocam as mulheres em uma situação dúbia. Mulheres que lideram ficam com opções limitadas e desfavoráveis, não importa o caminho em que elas vão, não importa como elas escolham se comportar como líderes. Essencialmente, as mulheres líderes são “amaldiçoadas se o fizerem e condenadas se não” atenderem às expectativas estereotipadas de gênero (trad. do autor) (CATALYST, 2007. p. 12).

Segundo o relatório da Catalyst, quando as mulheres agem de acordo com os estereótipos relativos ao sexo feminino que são impostos pela sociedade, são vistas como “concentradas em relacionamentos de trabalho” e “manifestam preocupação com os pontos de vista das outras pessoas” e, conseqüentemente, são consideradas menos competentes. Entretanto, ao agir de maneira consistente com as características masculinas, como “agir agressivamente, concentrar-se nas tarefas do trabalho, manifestar ambição”, são vistas como “duras demais” ou “não femininas”:

Mulheres líderes são submetidas a percepções extremas. Quando as mulheres atuam de uma forma consistente com seu gênero, isto é, de forma cooperativa, com foco nas relações, elas são percebidas como um líder “muito suave”. Elas são percebidas como mulheres “apropriadas”, mas não como líderes. Quando as mulheres agem de forma não consistente ao gênero, isto é, quando elas agem com autoridade, mostram ambição, e se concentram nas tarefas, elas são vistas como “muito duras”. Neste caso, são frequentemente acusadas de “agir como um homem” e de ser excessivamente agressivas (CATALYST, 2007. p. 1).

Diante do exposto, é possível relacionar o resultado do relatório da Catalyst com um exemplo bastante atual descrito na citação a seguir, que se refere à presidenta Dilma Rousseff. Enquanto ministra da Casa Civil do governo Lula, ela apresentava um perfil mais masculinizado, uma imagem reforçada pela mídia, quando era percebida pelos demais como sendo uma pessoa autoritária, “dura” e até mesmo desleixada no que diz respeito à imagem de uma mulher. No entanto, esse perfil masculino foi modificado quando Dilma assumiu a Presidência da República brasileira, tendo sua imagem mais “flexibilizada” e “suavizada” para efeitos de campanha política:

No entanto, vale ressaltar que, embora se tenha observado uma conduta assertiva, agressiva e debatedora de Dilma Rousseff, havia também uma transformação ocorrendo em função de um cenário político que se delineava (eleições eleitorais de 2010), o que nos levou a pensar que, nesse caso, por uma intervenção partidária e notadamente assimétrica, estava ocorrendo ali a construção de um discurso de

dominação, manipulação, em que a Dilma - pré-candidata, ao ser “suavizada, flexibilizada”, passava a ser reduzida a uma criação do masculino, submetida à ação de outros ora por sujeição, ora por beneficiação (GOMES, 2010, p. 22).

O autor sugere que a presidenta saiu de um papel de “durona” para assumir uma postura “submissa”, o que demonstra com clareza o “dilema duplo” estudado pela Catalyst. Ao isolar as lideranças femininas em dois papéis opostos, trata-se delas como se não houvesse outra possibilidade intermediária, de maneira a reforçar estereótipos limitadores de sua ação.

Entrevistas com profissionais da área

Ao observar os dados levantados pelo relatório da Catalyst, foi levantada a hipótese de uma possível relação entre o perfil de liderança feminino e a construção da identidade do profissional de secretariado executivo. Como essa profissão é predominantemente feminina, acredita-se que esse “dilema duplo” citado no relatório da Catalyst pode ser vivido também pela secretária, que ao assumir a liderança em determinadas situações, depara-se com os mesmos estereótipos citados no relatório.

A fim de investigar essa possível relação, foram realizadas entrevistas com três profissionais da área secretarial, situadas na cidade de Curitiba. As entrevistas foram realizadas de maneira

presencial, com as respostas gravadas na íntegra para posterior análise e transcrição, tendo o seguinte roteiro de perguntas como base:

1. Já atua/atuou na área secretarial? Por quanto tempo?
2. Já desempenhou/desempenha papel de liderança na organização?
3. Quais as principais atividades relacionadas à liderança que você desempenha/já desempenhou como secretária?
4. Você acredita que os profissionais de secretariado executivo são capazes de exercer a liderança? Por quê?
5. Para você, quais as principais habilidades e competências que compõem a atuação da profissão de secretariado?
6. Como você acredita que o perfil de liderança está ligado à construção da imagem do profissional de secretariado executivo?
7. Em sua opinião, quem lidera melhor, o homem ou a mulher? Por quê?
8. Quais as três primeiras palavras que lhe vêm à cabeça relacionadas ao perfil de liderança feminino?
9. Quais as três primeiras palavras que lhe vêm à cabeça relacionadas ao perfil de liderança masculino?
10. O que você pensa a respeito da imagem da profissão de secretariado executivo no cenário atual?

Quadro 1 - Roteiro para entrevista

A seguir, o quadro de informações gerais e o quadro de respostas fornecidas pelos profissionais identificadas por A, B e C.

	Entrevistado A	Entrevistado B	Entrevistado C
Idade	25 anos	30 anos	31 anos
Cargo atual	Secretária	Secretária	Coordenadora de curso
Formação e instituição de ensino	Secretariado Executivo Trilíngue, Facinter	Secretariado Executivo Trilíngue, Facinter	Secretariado Executivo Trilíngue, Facinter

Quadro 2 - Informações gerais

Pergunta	Resposta entrevistado A	Resposta entrevistado B	Resposta entrevistado C
01	Sim, 1 ano e 2 meses.	Sim, 2 anos e 6 meses.	Sim, por quase 10 anos.
02	Sim	Sim	Sim
03	Coordenação do manuseio das ferramentas de informática.	Gerenciar os orçamentos da unidade; responsável pelos aprendizes.	Gestão de pessoas.
04	Sim, pois ele tem uma formação acadêmica para isto.	Sim, pois o secretário é quem gerencia as atividades do gestor imediato.	Sim, pois o secretário coordena as atividades e as relações e lidera sutilmente, sem deixar perceber que está liderando.
05	Relacionamento interpessoal e realização das atividades da melhor maneira possível.	Ética, sigilo e proatividade.	Competências comportamentais e emocionais e inteligência emocional.
06	O comportamento e as atitudes do secretário podem criar paradigmas de liderança, que acabam generalizando a profissão de secretariado.	A partir da sua forma de gerenciar alguma atividade, a secretária pode estar criando uma imagem, um perfil deste profissional correto ou incorretamente, então tudo isso vai gerando uma imagem que pode ser generalizada para a profissão.	A capacidade de interagir com a organização como um todo vem constituindo um profissional com um espírito de liderança e isso vai constituindo a identidade de um profissional multifuncional, cogestor e participativo.
07	A mulher, jeito mais discreto e ameno de liderar, influência e postura mais elegante.	A mulher, mais proativa, mais humana, tem mais sensibilidade.	Depende da situação, cada um assume muito bem o seu papel do seu jeito, com suas características individuais.
08	Perseverança, discrição e influência.	Detalhistas, criativas e organizadas.	Empatia, emoção e desafio.
09	Autoridade, força e são mais diretos.	Desorganizado, limitado na execução de várias tarefas ao mesmo tempo, racionais.	Razão, coragem e ousadia.
10	Uma profissional que precisa buscar e é um profissional que já está buscando se profissionalizar, agindo diretamente voltado a idiomas. É também um profissional que está voltado muito para a gestão e é também um profissional que precisa ser bastante organizado.	Estamos numa crescente, a profissão tem evoluído, a profissão tem ganhado credibilidade no mercado, o profissional de secretariado executivo tem sido incumbido de maiores responsabilidades.	A profissão foi ganhando respeito, valorizou-se pela questão da postura profissional; a profissão conseguiu vencer, mostramos que somos uma categoria profissional tanto quanto qualquer outra.

Quadro 3 - Respostas

Diante dessas respostas, observa-se que todas as entrevistadas são do sexo feminino e também são formadas no curso superior de Secretariado Executivo Trilíngue da Facinter, em Curitiba. Um ponto interessante para destacar aqui é uma resposta dada pela entrevistada C, na oitava questão, que revelou o seguinte discurso: “A mulher acaba assumindo mais essa questão do desafio, talvez ainda tenha um pouco disso e a gente sabe que ainda há muita diferença com relação às questões salariais, são mulheres que têm se desafiado em mostrar que se é capaz.” Essa fala sugere que as mulheres se sentem desafiadas a provar constantemente que são capazes de liderar e de serem valorizadas por isso, justamente pelo fato de a sociedade obter uma percepção estereotipada em relação à sua capacidade de liderança.

Essa questão referente ao desafio também é encontrada no relatório da Catalyst, em que é afirmado que ao tratar de estereótipos de liderança, os homens são caracterizados como líderes “naturais” e as mulheres precisam provar constantemente que são capazes de liderar:

Na medida em que as pessoas ainda igualam comportamentos e traços masculinos estereotipados com uma liderança eficaz, os homens são lançados como líderes “naturais”, enquanto as mulheres sempre devem provar que elas são capazes de liderar. (trad. do autor) (CATALYST, 2007, p. 6).

Além disso, conforme podemos observar na quadra seguinte, as mulheres líderes são percebidas como *too soft, too tough, and never just right*, que pode ser traduzido como muito suaves, muito duras e nunca apropriadas. O que a

Catalyst pretende dizer com essa frase é que quando as mulheres agem de maneira consistente com os estereótipos de gênero, ou seja, apresentam suas verdadeiras características femininas, são vistas como líderes menos competentes. Entretanto, quando agem de maneira contrária a tais estereótipos (adotam a mesma postura do sexo masculino), são consideradas não femininas, ou seja, têm sua imagem masculinizada pela sociedade.

Categoria 1 – Sumário

Percepções extremas - Muito suaves, muito duras, e nunca apropriadas

“Como são as mulheres enquanto líderes?”
Os comentários dos entrevistados revelam o seguinte:

- Quando as mulheres agem de modo consistente com os estereótipos de gênero, elas são vistas como líderes menos competentes (muito suaves).
- Quando as mulheres agem de modo inconsistente com os estereótipos, elas são consideradas como não femininas (muito duras).

Isso é o que os psicólogos chamam de “tudo ou nada”. Porque esses comportamentos e habilidades são percebidos como polos opostos, eles nunca estão corretos.

Quadro 4 - Catalyst Group, 2007

Pelas respostas das entrevistadas, na oitava questão, percebe-se que as profissionais de SE apontam para características condizentes com o estereótipo do comportamento feminino, tais como discrição, organização e emoção. Essas qualidades dificilmente seriam utilizadas para descrever o perfil masculino de liderança e talvez nem mesmo para

descrever as funções de um líder, o que mostra certa dificuldade de se combinar “características de liderança” com “características femininas”.

Já na questão 9, as respostas das entrevistadas A e B apontaram para perfis tradicionalmente identificados como masculinos, mencionando qualidades como a autoridade, a força, a objetividade, a desorganização, a limitação em executar várias tarefas ao mesmo tempo e a racionalidade. Não obstante a resposta dada pela entrevistada C, aponta-nos para uma quebra de paradigma quando analisamos as palavras “coragem” e “ousadia”, que são características positivas em relação ao sexo masculino. Referente aos cargos das entrevistadas, nota-se que somente a entrevistada C possui um cargo em que o exercício da liderança é evidente, o que pode explicar o fato de ela ter utilizado palavras com conotação positiva, diferentemente das demais, ao referir-se ao perfil de liderança do sexo masculino.

Em relação à última questão da entrevista (O que você pensa a respeito da imagem da profissão de secretariado executivo no cenário atual?) as respostas obtidas foram a busca pela profissionalização e pelo conhecimento dos idiomas, a atuação em cargos de gestão e a característica de organização, a evolução da profissão, o ganho de maior credibilidade no mercado de trabalho e a incumbência de maiores responsabilidades aos profissionais e, por fim, o respeito adquirido e a valorização da postura profissional. No entanto, mesmo com a consciência da desigualdade de gêneros no cenário atual, nenhuma das entrevistadas mencionou que a profissão ainda precisa lutar con-

tra os estereótipos e preconceitos que limitam a percepção da sociedade em relação a ela e, por extensão, à atuação da mulher no mercado de trabalho. O que demonstra que, diante de tais obstáculos para o exercício da liderança feminina na profissão de secretariado executivo, as profissionais ainda estão fechadas para discutir o assunto e aderir à causa, mantendo-se dentro dos limites dos estereótipos construídos pela sociedade.

Considerações finais

A profissão de secretariado executivo conquistou seu espaço no mercado de trabalho tanto no Brasil como nos outros países, buscando sempre a sua valorização e a definição de sua identidade no âmbito organizacional. Ao incorporar características que vão além do papel de assessor, a profissão se fortalece, torna-se mais concorrida no mercado de trabalho e começa a atrair cada vez mais profissionais do sexo masculino.

Entretanto, ainda é possível observar que existem diferenças entre as oportunidades de emprego para homens e mulheres, visto que ambos apresentam perfis muito distintos quando o assunto é a liderança. Pelo fato da profissão de secretariado executivo ser ainda predominantemente feminina, esse profissional encontra dificuldades ao exercer a liderança no ambiente empresarial, pois, infelizmente, existe preconceito em relação às habilidades e ao perfil de liderança feminino.

Sendo assim, ao se analisar a identidade da profissão de secretariado executivo no contexto atual, encontra-se a necessidade expressiva de luta pela

redefinição de um perfil que permita o exercício da liderança de maneira mais equilibrada. Portanto, a reflexão que essa pesquisa nos permite é a de que as mulheres não devem escolher um dos lados desse dilema duplo em que vivem, mas, sim, trabalhar para que surja um espaço, dentro do ambiente corporativo e da sociedade como um todo, para o exercício de um novo perfil de liderança. Mais do que aceitar o desafio de que “somos capazes de liderar”, cabe a todas trabalhar para que ocorra uma mudança na percepção do que significa liderar, a fim de que seja possível preencher a lacuna existente entre os modelos dos estereótipos feminino e masculino. O profissional de secretariado executivo somente conseguirá exercer a verdadeira liderança quando houver, de fato, um estilo de liderança que o permita atuar “além do estereótipo”, seja do sexo feminino, seja do sexo masculino.

Leadership profile and the professional identity of the executive secretary Professional

Abstract

The professional profile of the Executive Secretariat has been changing in the current job market as it has assumed greater responsibilities, such as team management, conflict mediation and decision making. This change has led us to focus on the theme of leadership, once we identify a pre-existing relationship between the identity of the secretarial profession, which for being predominantly female tends to suffer from social prejudices, and the difference between male and female leadership profiles. We used the methodology of literature research combined

with a qualitative field research. Thus, this study is relevant today because it causes students and professionals to rethink their secretarial work in the labor market, as well as their formation and their role as leaders in organizations.

Keywords: Executive secretary. Identity. Leadership profile.

Referências

- BAUMAN, Z. *Identidade: entrevista a Benetto Vecchi/Zygmunt Bauman*. Trad. de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- BOND, M. T. *Manual do profissional de secretariado: secretário como gestor*. Curitiba: IBPEX, 2008.
- CASTELLS, M. Paraísos comunais: identidade e significado na sociedade em rede. In: _____. *A era da informação: o poder da identidade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.
- CATALYST GROUP. *The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership*. New York: Catalyst Group, 2007.
- DIAS, R. *Cultura organizacional*. São Paulo: Alínea, 2007.
- FENASSEC. *Histórico da profissão de secretariado*. Disponível em: http://www.fenassec.com.br/b_osecretariado_historico.html. Acesso em: 26 out. 2011.
- GOMES, M. C. *Corpo, política e tecnologização: um estudo da representação de Dilma Rousseff no contexto da mídia*. Disponível em: <http://www.red.unb.br/index.php/les/article/viewFile/3962/3349>. Acesso em: 16 nov. 2011.
- HUNTER, J. C. *O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança*. Trad. de Maria da Conceição Fornos de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante, 2009.
- MAZULO, R.; LIENDO, S. *Secretária: rotina gerencial, habilidades comportamentais e plano de carreira*. São Paulo: Senac, 2010.