

**SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA E O PROFISSIONAL DE  
SECRETARIADO EXECUTIVO**

**Sandra Maria Franco Buenafuente**

Prof.<sup>a</sup>. da universidade Federal de Roraima – UFRR

E-mail: [sanma239@hotmail.com](mailto:sanma239@hotmail.com)

**Fernando Alvarenga dos Santos**

Prof. da universidade Federal de Roraima – UFRR

Eweline Mikaely Gomes Monteiro; Raiane Ferreira Pereira – Acadêmicas  
do Curso de Secretariado Executivo da UFRR.

E-mail: [alvarenga\\_27@hotmail.com](mailto:alvarenga_27@hotmail.com)

**RESUMO**

Este artigo tem como objetivo demonstrar a evolução do processo de desenvolvimento sustentável e as condições que favoreceram as práticas de gestão ambiental, no marco da sustentabilidade corporativa, demonstrando a inserção do profissional de secretariado executivo neste contexto. Em um sentido mais específico, pretende-se estabelecer a relação entre o perfil do profissional e as novas demandas organizacionais geradas a partir do atual paradigma da sustentabilidade corporativa. Desta forma, por meio de uma abordagem de levantamento bibliográfico, é exposta a dinâmica de evolução do desenvolvimento econômico, o desenvolvimento sustentável e suas variações; a evolução da profissão do secretário executivo e a incorporação adaptativa deste profissional no âmbito do exercício de processos de sustentabilidade corporativa. A base de atuação do profissional de secretariado executivo não se restringe apenas à corporação, mas também ao estudo do desenvolvimento de suas práticas em outros setores da sociedade. Contudo, é necessário que este profissional conheça o processo de desenvolvimento que alicerçará a aplicação de práticas sustentáveis nas corporações, e que irá contribuir para o ajuste dinâmico de seu desenvolvimento enquanto profissional.

**Palavras-chave:** desenvolvimento sustentável; sustentabilidade corporativa; secretariado executivo; perfil profissional.

**INTRODUÇÃO**

A preocupação com o desenvolvimento econômico<sup>1</sup> das nações determinou através dos tempos a incapacidade do homem em valorizar a natureza e de perceber a limitação do uso dos recursos naturais. Esta problemática teve como ponto intensificador a Revolução Industrial do século XVII, que estabeleceu as bases de produção capitalista com recursos intensivos. Os impactos ambientais gerados pelo desenvolvimento industrial levaram a um processo de utilização irracional dos recursos naturais, sendo necessário se repensar

estratégias políticas, técnicas e econômicas para a sustentabilidade do sistema.

Em nível institucional, a reflexão sobre a relação desenvolvimento e meio ambiente, tem como marco a publicação do documento “*Os limites do crescimento*”<sup>2</sup>. As previsões alarmantes do *Clube de Roma* sobre a exaustão dos recursos não renováveis, que podiam estabelecer limites ao crescimento, motivaram a conscientização mundial sobre a necessidade de proteger o meio ambiente na busca de um desenvolvimento mais justo e racional (MEADOWS, 1972).

Diferentes concepções alternativas contribuíram para as questões do desenvolvimento e meio ambiente, e seus debates prepararam a noção posterior do Desenvolvimento Sustentável<sup>3</sup> definidos no Relatório *Brundtland*, de 1987. Este relatório foi resultado do trabalho de uma comissão da ONU, e parte de uma visão complexa sobre as causas dos problemas sócio-econômicos e ecológicos da sociedade global. Na Conferência do Rio em 1992, ficou destacado o crescimento da consciência sobre os perigos que o modelo atual de desenvolvimento econômico significava<sup>4</sup>. O resultado concreto desse discurso foi a Agenda 21, que representou um avanço no sentido de reforçar a ideia que desenvolvimento e meio ambiente constituem um binômio central e indissolúvel e, como tal, deve ser incorporado às políticas públicas e às práticas sociais de todos os países do planeta<sup>5</sup> (NAÇÕES UNIDAS, 1992).

Este ponto de inflexão determinou a necessidade de se aplicar políticas ambientais, no sentido de mitigar a degradação do sistema natural e potencializar práticas sustentáveis no mercado. As empresas, os governos, as organizações não governamentais foram se adaptando às mudanças impostas pelo sistema de mercado, a partir do desequilíbrio do sistema natural. Inovações tecnológicas em todos os níveis evidenciaram a necessidade de incorporação de novos processos. Contudo, havia a necessidade premente de que o capital humano se adequasse a essa nova situação.

Novos perfis de profissionais foram fomentados a partir da expansão do processo de globalização e da relação meio ambiente e desenvolvimento. Para atender a essa condição, as corporações intensificaram a adoção de processos adaptativos às práticas sustentáveis. Necessitava-se de profissionais com grandes possibilidades de se adaptarem a inovação tecnológica, a comunicação, ao gerenciamento moderno, e principalmente que tivessem condições de ter um domínio transversal das relações humanas e suas implicações com o mercado e com a sociedade.

Neste contexto insere-se a evolução das habilidades do profissional de secretariado executivo e a visão diferenciada de sua atuação no mercado de trabalho. Não se trata mais de um assessor somente, que tem como obrigação garantir o bom desenvolvimento dos processos administrativos em diferentes escalas de atuação. Este profissional entra no mercado com uma capacidade dinâmica, com condições de adaptação na organização em todos os níveis, já que conhece a sensibilidade do administrador, do funcionamento do mercado, das leis, das contas, das línguas, do protocolo, da sociedade, da psicologia humana, entre outros.

Este artigo tem como objetivo demonstrar a evolução do processo de desenvolvimento sustentável e as condições que favoreceram as práticas de gestão ambiental, a partir dos princípios da sustentabilidade corporativa, no âmbito da inserção do profissional de secretariado executivo neste processo. Em sentido mais específico, pretende-se demonstrar que o perfil do profissional de secretariado executivo contemporâneo pode inserir-se no processo de sustentabilidade corporativa. Neste sentido, a partir de uma abordagem de levantamento bibliográfico, será feita uma exposição sobre o processo de evolução do desenvolvimento econômico, do desenvolvimento sustentável e suas variações; o processo de evolução da profissão do secretário executivo e a incorporação adaptativa desses profissionais

no âmbito do exercício de processos de sustentabilidade corporativa.

## **1 PARADIGMA DA SUSTENTABILIDADE**

### **1.1 Desenvolvimento sustentável**

O ponto de referência habitual para se falar de desenvolvimento sustentável, é a interpretação definida pelo Relatório da Comissão Mundial do Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas – CMMAD (1988), que foi aprovado por mais de 100 países, e que é mais conhecido como Relatório *Brundtland*. O conceito que sintetiza a ideia é: “*Desenvolvimento Sustentável é o desenvolvimento que satisfaz as necessidades da geração presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras satisfazerem suas próprias necessidades*”. Para Bermejo (2005), esta interpretação é muito genérica, já que indica somente uma direção e não o caminho, e tão pouco indica metas concretas<sup>6</sup>. Mesmo com esta interpretação, a ideia sintetiza a distribuição igualitária dos recursos entre a população do planeta, ou seja, equidade inter-geracional.

Segundo a Agência Europeia para o Meio Ambiente - AEMA (1998), já foram propostas mais de 300 definições explicativas, que são produtos de visões contrapostas, ideologias diversas, diferentes disciplinas, sistemas de valores e interesses opostos. Na explicação do Relatório *Brundtland* sobre desenvolvimento sustentável, são definidos dois conceitos que contêm ideia geral: “o conceito de necessidades, em particular, as necessidades essenciais dos pobres; e a ideia de limitações impostas pelo estado da tecnologia (crescimento não é ilimitado)” (CMMAD, 1988, p. 67).

Entidades nacionais e internacionais adotaram o conceito de desenvolvimento sustentável para marcar uma nova filosofia de desenvolvimento: o que combina eficiência econômica com justiça social e prudência ecológica, e que respeita a dinâmica dos limites e conflitos impostos pelo sistema. Bifani (1999), afirma que os limites estão tanto em insuficiências sociais, econômicas e tecnológicas, como nas próprias insuficiências do sistema natural; contudo, podem ser superados pela inventiva capacidade humana. Os conflitos são inerentes a toda dinâmica de mudanças e podem ser gerenciados de forma racional.

Para Constanza, (1999), o desenvolvimento sustentável é uma relação entre o sistema econômico humano e os sistemas ecológicos, com sentido amplo e dinâmico, mas que normalmente mudam mais lentamente. Neste contexto, a vida humana pode continuar indefinidamente; os indivíduos podem prosperar; e as culturas podem se desenvolver dentro de uns limites que não se destrua a diversidade, a complexidade e a função do sistema ecológico de suporte à vida. Já para Bifani (1999), é um constante processo de mudanças, no qual a exploração dos recursos naturais, o direcionamento dos investimentos e do processo científico-tecnológico, aliado à mudanças institucionais, permite compatibilizar a satisfação das necessidades presentes e futuras.

### **1.2 Sustentabilidade**

O conceito de sustentabilidade, associado ao desenvolvimento, inclui não somente o legado às futuras gerações de um mundo material (biótico e abiótico) igual ou melhor que o atual, mas também uma equidade nas relações entre as gerações atuais (FOLADORI, 1999). Neste contexto, sustentabilidade é:

A habilidade para criar, testar e manter a capacidade adaptativa, ou seja, a capacidade dos sistemas para manter suas funções frente às mudanças externas. Esta capacidade vem determinada por três elementos: o potencial disponível para a mudança; o grau de conectividade entre as variáveis e processos; e a resiliência do sistema. Estas variáveis determinam se um sistema impactado é capaz de renovar-se ao longo do ciclo adaptativo, ou se não pode fazê-lo, e se transforma em outro mais pobre (HOLLING, 2002 apud BERMEJO, 2005, p. 335).

Para se compreender melhor a problemática da sustentabilidade, é necessário tomar como ponto de partida a insustentabilidade. Uma atividade, um processo, é insustentável quando sua dinâmica não pode se manter em longo prazo, devido aos efeitos negativos que produzem sobre o seu entorno, ou ainda, sobre seu próprio funcionamento, como o incremento das diversas formas de poluição atmosférica (BROWN, 2002). O que se entende, a partir desta afirmação, é que o sistema econômico atual, responsável pela degradação ambiental, é insustentável. Manter a sustentabilidade deste sistema, representa manter a continuidade de tudo o que representa as causas de uma economia insustentável: como globalização, elevado padrão de consumo, crescimento ilimitado, entre outras.

O Relatório *Brundtland*, que define novos parâmetros para mudanças dos paradigmas sobre o modelo de desenvolvimento econômico, contém três dimensões: a social e econômica, que aporta o conceito de desenvolvimento, e a ambiental, que se identifica exclusivamente com o conceito de sustentabilidade. Esta concepção não é compartilhada pela União Europeia e diferentes organismos internacionais (Banco Mundial, entre outros), que defendem uma tríplece sustentabilidade: a econômica, a social e a ambiental (BERMEJO, 2005). Passa-se de uma interpretação que delimita os campos do desenvolvimento (dimensão social e econômica) e da sustentabilidade (dimensão ecológica), do Relatório *Brundtland*, à outra, que se converte em um conceito genérico aplicável às três dimensões.

Segundo Sachs (1986, 2002), a dimensão da sustentabilidade social compreende o estabelecimento de um processo de desenvolvimento que conduz a um padrão estável de crescimento, com distribuição mais equitativa da renda e dos ativos, e que assegura uma melhoria substancial dos direitos das grandes massas da população e uma redução das assimetrias entre ricos e pobres. Já a dimensão da sustentabilidade ambiental compreende a utilização dos recursos existentes nos diversos ecossistemas, compatível com o mínimo de deterioração deste potencial.

### **1.3 Economia sustentável**

Mencionar sustentabilidade econômica na evolução do sistema de economia de mercado significa manter estrutura degradadora do sistema atual (KORHONEN, 2004). Esta condição significa deixar que o mercado continue alocando os recursos para satisfazer as necessidades de uma população adaptada ao consumo em massa, principal fator responsável pelas assimetrias entre ricos e pobres. Falar em sustentabilidade econômica no marco do conceito de desenvolvimento sustentável do Relatório *Brundtland* da ONU (1987) significa que o atual sistema tenha que adaptar-se e utilizar racionalmente os recursos naturais para satisfazer as necessidades essenciais dos mais pobres. As propostas do Relatório *Brundtland* objetivam transição a um novo modelo que possa satisfazer as necessidades básicas da população em harmonia com a natureza; e ainda, que o processo de crescimento econômico, por meio da capacidade tecnológica, possa contribuir para esta mudança. O próprio Relatório *Brundtland* expressa que:

Chegou a hora de romper com as pautas do passado. As tentativas de manter a estabilidade social e ecológica mediante os velhos enfoques do desenvolvimento [...] somos unânimes na convicção de que a segurança, o bem-estar e a própria sobrevivência do planeta dependem dessas mudanças [...] (CMMAD, 1988, p. 44-45).

## **2 SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA**

No processo de expansão dos mercados, quando o capital produtivo cruzava as fronteiras nacionais, o capital transnacional assumia características adaptativas de acordo com padrões definidos pela globalização das economias. Identifica-se portanto, neste processo de expansão, uma velocidade de inovação tecnológica que penetra permanentemente na produção de bens e serviços. No âmbito das comunicações, as mudanças implicam em projeção de imagens instantâneas de acontecimentos que ocorrem em qualquer parte do mundo e em transmissão de dados de qualquer natureza. No nível financeiro, as transações são facilitadas pela revolução tecnológica e no campo da informática ('O ROURKE; WILLIAMSON, 2000).

Transferência de tecnologia, capital, bens e serviços é resultado da expansão da atividade econômica, além do movimento crescente de bens, serviços e fatores. Esta dinâmica acontece essencialmente como fenômeno de mercado, a partir da capacidade deste, para reduzir o custo básico de mover bens, serviços, dinheiro, pessoas e informação. Feenstra (1998), caracteriza o processo de globalização na etapa mais recente, por um resultado de um notável incremento da capacidade das empresas para fragmentar geograficamente os processos produtivos, o que vem contribuindo para o crescimento sustentável do comércio e dos investimentos internacionais.

Contudo, este cenário de crescimento adaptativo requer a incorporação de práticas que vão sendo moldadas por uma demanda mais exigente, que envolve processos de produção de bens e serviços baseados em práticas sustentáveis e princípios de produção limpa. Para Brown (2002, p. 77), “se uma economia pretende manter o progresso, deve satisfazer os princípios básicos da ecologia. Se não, declinará e eventualmente colapsará”. A capacidade humana para analisar a situação de um sistema e sua dinâmica, e definir políticas para resolver os problemas detectados em função destas análises, é fundamental.

### **2.1 Gestão ambiental nas corporações**

Práticas sustentáveis adotadas pela empresas são norteadas por alguns objetivos de gestão dos recursos, pelos quais se pode atuar dentro de uma economia sustentável. Estes objetivos são os seguintes: a) reduzir a zero as intervenções acumulativas e os danos irreversíveis; b) as taxas de retiradas dos recursos renováveis devem ser iguais às taxas de regeneração desses recursos; c) a extração de recursos não renováveis deve estar compensada pela geração de substitutos renováveis; d) as taxas de emissões dos resíduos devem ser iguais à capacidade natural de assimilação dos ecossistemas aos que se emitem estes resíduos; e) favorecer as tecnologias que aumentam a produtividade dos recursos frente às que incrementam a quantidade de recursos extraída; e f) aplicar o princípio de precaução, ou seja, tomar uma atitude de antecipação vigilante (FUSSLER, 1999).

No âmbito corporativo, desde a década de 1980, muitas empresas engajaram-se na criação de modelos de gestão ambiental. Todavia, a regulamentação das diretrizes e

especificações dos Sistemas de Gestão Ambiental – SGA ocorre pela ISO 14.001, que envolve as normas que estabelecem diretrizes para a gestão ambiental dentro das empresas em que opera, sujeita às influências das variáveis ambientais e interagindo com os *stakeholders*. Entre os instrumentos que são utilizados para desenvolver algum modelo de SGA está a auditoria ambiental, a avaliação do ciclo de vida, os relatórios ambientais e estudos de impactos ambientais.

A principal discussão que envolve o tema sustentabilidade corporativa, gira em torno das estratégias a serem utilizadas que são denominadas de gestão ambiental. Neste sentido, as empresas precisam de mecanismos que as auxiliem na análise estratégica e no planejamento de seu desenvolvimento sustentável, de forma a ligar a variável econômica com o meio ambiente natural e com o papel social das organizações. Estas variáveis estão presente no sistema de gestão ambiental.

Barbieri (2004) ressalta que as empresas terão de se adequar ao conceito de desenvolvimento sustentável, pois sofrerão fortes pressões do mercado, governo e sociedade. Neste sentido, Tachizawa (2007) expõe que a pressão está centrada, principalmente, na mudança de comportamento do consumidor, que representa um forte instrumento para estimular as empresas a encontrarem alternativas para os problemas socioambientais. Sobre este aspecto, o autor comenta que:

Um dos maiores desafios que o mundo enfrenta neste novo milênio é fazer com que as forças de mercado protejam e melhorem a qualidade do ambiente, com a ajuda de padrões baseados no desempenho e uso criterioso de instrumentos econômicos, num quadro harmonioso de regulamentação. O novo contexto econômico caracteriza-se por uma rígida postura dos clientes, voltada à expectativa de interagir com organizações que sejam éticas, com boa imagem institucional no mercado, e que atuem de forma ecologicamente responsável (TACHIZAWA, 2007, p.23).

De acordo com Barbieri (2004), a gestão ambiental nas empresas pode ser tratada a partir de três abordagens: controle de poluição, prevenção de poluição, ou estratégica. Na abordagem de controle da poluição, as práticas representam ações localizadas de pouca articulação entre si. A outra abordagem, de prevenção da poluição, requer mudanças em processos e produtos com o objetivo de reduzir ou eliminar os rejeitos na fonte. Já na abordagem estratégica, os problemas ambientais são tratados como uma questão de estratégia da empresa, relacionada com a busca da situação vantajosa no seu negócio atual e futuro.

Para Tachizawa (2007), a organização deve ser visualizada como um conjunto de partes em constante interação, constituindo-se em um todo orientado para determinados fins em permanente relação de interdependência com o ambiente externo. Por esta razão, a empresa deve tratar das questões ambientais a partir de uma abordagem sistêmica, na qual o foco da atenção estará voltado para a análise da interação das partes para o todo. Este enfoque é global, abrangente e integrado, sendo capaz de ver as relações de causa e efeito, nas inter-relações entre recursos captados e valores obtidos pela organização.

Muitas propostas tem surgido com intuito de mitigar os efeitos da atual crise socioambiental, passando a contar com os diversos setores da sociedade, e no âmbito empresarial, aposta-se no novo conceito de empresa cidadã, classificada como aquela que não foge aos compromissos de trabalhar para a melhoria de qualidade de vida de toda a sociedade. A empresa tem consciência da relação com seus *stakeholders*, os agentes vinculados à organização, como os próprios trabalhadores e gestores, bem como os clientes, fornecedores,

prestadores de serviços, autoridades governamentais, credores, concorrentes, comunidade local e sindicatos.

Neste contexto, o Estado tem um importante papel ao ser considerado o provedor de políticas públicas que promovam o desenvolvimento sustentável. Com políticas austeras, o Estado cria custos para a produção poluente, fazendo com que as empresas sejam obrigadas a investirem em tecnologia, sob pena de não apresentarem preços competitivos mediante seus concorrentes (SILVA, 2006).

De acordo com Ponchirolli (2007), o novo modelo de gestão exige das organizações uma postura mais ética, transparente e proativa em relação aos seus entes públicos. Dessa forma, suas atividades, seus valores, suas normas, seus produtos e serviços, sua relação com o meio ambiente, os investimentos, dizem respeito à relação que estabelece entre a corporação e os *stakeholders*.

Contudo, o processo de gestão ambiental da corporação envolve o ambiente competitivo a qual está inserida. O nível de competitividade de uma empresa depende de um conjunto de fatores, variados e complexos, que se interrelacionam e são mutuamente dependentes, tais como: custos, qualidade dos produtos e serviços, nível de controle de qualidade, capital humano, tecnologia e capacidade de inovação. Nos últimos anos, a gestão ambiental tem adquirido cada vez mais uma posição destacada, em termos de competitividade, devido aos benefícios que traz ao processo produtivo como um todo e a alguns fatores que são potencializados (DIAS, 2009).

Para a corporação adotar uma postura adequada frente às práticas sustentáveis, é necessário haver estímulos de ordem econômica, e ambiente interno e externo favorável. No âmbito interno, os estímulos que motivam a organização a se envolver mais concretamente com a implementação de técnicas de gestão ambiental, estão relacionados com o processo de desenvolvimento de inovação de produtos. Estes estímulos são: a necessidade de redução de custos; incremento na qualidade do produto; melhoria da imagem do produto e da empresa; necessidade de inovação; aumento da responsabilidade social; e sensibilização do pessoal interno. Já os estímulos externos são definidos por: demanda de mercado; concorrência; poder público e legislação ambiental; meio sociocultural; certificações ambientais; e fornecedores (CODDINGTON, 1993; DIAS, 2009).

Pode-se ter como modelo a empresa Suzano Papel e Celulose, que introduziu o eucalipto no Brasil e alterou todo o comportamento da indústria papelreira nacional, sendo a primeira a produzir papel com 100% de celulose de eucalipto. A empresa com 86 anos no mercado tem como missão estar entre os mais rentáveis grupos empresariais privados brasileiros, tendo a capacitação como diferencial competitivo e elegendo a capacidade de inovação, a governança corporativa e a responsabilidade socioambiental como pilares da sua gestão. Contudo, um dos fatores mais importantes nesse processo é adequação do capital humano nessa nova dinâmica.

Sobre a re-estruturação do mercado de trabalho, Tachizawa (2007) alerta para o fato de surgir um modelo de gestão baseado no núcleo central composto de pessoal estratégico e de pessoal complementar constituído de mão-de-obra não especializada. O novo formato concentra os executivos e pessoal especializado no centro e na periferia dos grupos, compostos por empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado, e o outro grupo por empregados em tempo parcial, com contratos temporários e treinando com subsídio público.

### **3 PERFIL DO SECRETARIADO EXECUTIVO E A EVOLUÇÃO DE SUA INCORPORAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Um resgate histórico na busca de resposta para a indagação acerca da origem do secretariado, permite dizer que teve início desde o surgimento do homem, levando em consideração sua necessidade de assessoramento, já que os mais poderosos tinham sempre uma pessoa de confiança que lhe auxiliava, nas mais diversas tarefas. Neste sentido, Nonato Júnior (2009) destaca que religiosos defendiam a ideia de que Eva foi a primeira secretária, ao auxiliar Adão, ou ainda o contrário, Adão o primeiro secretário de Eva.

O mundo não se produz isoladamente. Para isso, o conhecimento acumulado durante muito tempo, formou as teorias existentes hoje, ressaltando que sempre existiu a figura de uma pessoa que ora assessorava outrem, ora era assessorado. Neste contexto, a assessoria configura-se como uma das ações intelectuais mais antigas da história da humanidade (NONATO JÚNIOR, 2009). Contudo, como atividade profissional propriamente dita, destaca-se a pessoa do escriba, homens que dominavam a escrita, conhecimento que poucos detinham, e por isso acabavam assessorando líderes da época.

Nesse aspecto, destaca-se a figura de Alexandre Magno, herdeiro do Império da Macedônia (356 a.C. – 323 a.C.) e discípulo do filósofo Aristóteles. Este imperador atribuiu grande importância aos escribas, valorizando seu trabalho e atribuindo-lhes inclusive papel estratégico. Por meio dos registros elaborados pelos escribas, Alexandre Magno analisava diversos aspectos que facilitavam suas conquistas territoriais: geográficos, culturais, militares, entre outros (SABINO e ROCHA, 2004). Todavia, a atividade dos escribas passou por grandes transformações. Com o advento da democracia, o acesso ao conhecimento da escrita foi facilitado, condição que contribuiu para que esse profissional perdesse sua principal vantagem. Com esta evolução, a categoria passou a ser dividida em dois grupos, conforme expõe Portela e Schumacher (2006, p.16): “os eruditos, filósofos, professores, escritores; e os que se tornaram prisioneiros de guerra e continuaram na condição de escravos, a serviço de seus senhores”.

Em todos os períodos históricos, seja representado pelo escriba, pelo monge, na Idade Média, ou o secretário contemporâneo, a imagem sempre esteve atrelada a uma assistência leal ao gestor ou governante. Neste sentido, o registro a esse respeito na obra “O Príncipe”, de Nicolau Maquiavel (1469 a 1527), torna polêmico o pensamento político com o manual do bem-governar. O destaque aos secretários enfatiza que: “dos secretários que os Príncipes tem junto de si”. Este pensamento exprime a importância da fidelidade dos homens que cercam o Senhor. Destaca-se também o registro do escritor inglês Samuel Johnson ao expôr a característica de confiabilidade entre líderes e secretários, definindo a profissão como “aquele a quem é confiada a administração de um negócio; um que escreve para o outro” (SABINO; ROCHA, 2004).

Estas questões refletem a interdependência histórica existente entre os líderes e os encarregados de prestar assistência. Desde a antiguidade é demonstrado que características como: fidelidade, cautela, técnicas e gerenciamento das informações que recebia, dava condição ao secretário de participar da alta cúpula das decisões. A escrita representava a chave para toda a erudição do conhecimento. Ademais, este profissional ganhava espaço nas organizações sociais, comerciais e políticas. Diferentes nomenclaturas já foram assumidas para designar a importância do secretário, contudo, sempre mantem-se as principais características que fundamentam a profissão.

Com a Revolução Industrial, a profissão do secretário ganha destaque, já que a nova estrutura das empresas necessitava absorver pessoas para as funções de assessoramento. Neste contexto, a mulher foi inserida no mercado de trabalho, e por ocasião das guerras mundiais, consolidou-se na profissão, que em períodos anteriores era atribuída exclusivamente aos homens. Todavia, registros históricos dão conta da primeira tentativa de inserção feminina no mercado secretarial que teria acontecido por iniciativa de Napoleão Bonaparte, ao eleger uma



secretária para registrar seus feitos nas batalhas. Porém essa tentativa não se concretizou, pois a esposa de Napoleão pediu que ele levasse um homem para as batalhas. Tratava-se de François Champollion, que acabou sendo consagrado como um dos maiores secretários, o que marca a transição do escriba para o secretário moderno (NONATO JÚNIOR, 2009).

No atual mundo dos negócios, a delegação de tarefas é fundamental para a descentralização de poder. Surge um profissional que assimila responsabilidades e domina as habilidades de assessoramento de grandes executivos. Este profissional é o secretário executivo e, conforme Medeiros (2004), este profissional deve ser mais do que uma pessoa responsável por executar tarefas mecânicas. Sobre as transformações modernas no perfil do secretário executivo, Portela e Schumacher (2006) destacam que na década de 1950, esse profissional desempenhava apenas atividades técnicas: atender telefone, datilografia entre outros. O novo panorama produtivo mudou radicalmente as condições e as relações de trabalho, com o despertar da era da qualidade e da informática, nos anos 1980, quando surgiu a administração participativa. Os chefes e secretários tiveram que atuar conjuntamente. Passaram, então, a construir uma equipe que participava de grupos de discussão sobre os processos internos e externos, buscando a qualificação dos seus produtos/serviços (SABINO e ROCHA, 2004).

Todavia, a partir da década de 1990, o profissional passa a compor equipe com nível mais estratégico, responsável pela tomada de decisões e o nível operacional, onde as tarefas são executadas as tarefas. Neste sentido, o mesmo autor aborda que, “esse papel de assistente administrativo não se resume a ser elo entre administração e o pessoal de linha. Consiste também em ser suporte para o executivo, conhecendo a área deste”. Assim, se o secretário executivo tiver que assessorar um executivo financeiro, terá que informar-se a respeito desta área, bem como se for assessor de um advogado, ou em outras áreas. É neste sentido, que este profissional, segundo Garcia (2002) deve assimilar aptidões técnicas ou competências durante seu processo de formação, para ter bom desempenho na execução de suas atividades.

Ao longo dos anos, o secretário passou a ter um perfil pró-ativo nos setores gerenciais, ao participar na elaboração de programas da organização. Este contexto favorável possibilitou o surgimento do perfil do profissional “gestor, empreendedor e consultor”, passando a ser parte integrante no processo decisório das empresas, desempenhando papel fundamental. Assim, se desmitificou com o tempo as antigas características da profissão e foram substituídas por “excelência profissional, competência, conhecimentos múltiplos, cultura e aperfeiçoamento contínuo”. O profissional se desvinculou da imagem de executor de rotinas ou apoio do executivo e, a partir de então, dignificaram a profissão como “gestora de processo” (PORTELA; SCHUMACHER, 2006).

O profissional de Secretariado Executivo insere-se num contexto que passa por rápidas transformações. O uso crescente de novas tecnologias, com destaque para a informática; as crises econômicas e as instabilidades do mercado financeiro; as consequências locais da economia e capital globalizados; a redefinição do trabalho; as novas faces e desafios da empregabilidade; a transnacionalidade de muitas empresas; a sustentabilidade ambiental; a fusão de organizações e o crescente contato com aspectos culturais e sociais de outras regiões do mundo: tudo isso demanda do curso de Secretariado Executivo posturas que respondam aos desafios que lhe são apresentados ou impostos.

Ademais, das condições inerentes ao profissional de Secretariado Executivo para atuar na administração moderna, a vantagem que este profissional possui dentro de uma organização é a informação. Pode-se considerar que hoje esse profissional seja assessor (utilizando seu conhecimento), assistente (utilizando as técnicas secretariais), agente facilitador (como elo entre empresa/clientes internos/clientes externos) e coordenador de informações (administrando relações e conflitos entre pessoas). Neste sentido, o perfil do

Secretariado Executivo aponta para um profissional com competência para promover e participar da melhoria do processo de gestão e desenvolvimento das organizações, do aumento de produtividade e competitividade (BORTOLOTTI; WILLERS, 2005).

Em virtude do posicionamento do profissional Secretário Executivo e suas atribuições, a comunicação passa a ser essencial nas suas rotinas. O secretário executivo, no cenário atual, deve estar apto a assessorar gerentes, devendo: dominar as competências técnicas da profissão; ter a perspicácia da visão e das atividades gerenciais e, na perspectiva empreendedora, deve ainda perceber a empresa e a realidade de mercado como empresário.

#### **4 PERFIL COMPETITIVO DO PROFISSIONAL QUE ATUA NA SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA**

A prática sustentável na corporação é definida por um comportamento empresarial que integra elementos sociais e ambientais que não necessariamente estão contidos na legislação, mas que atendem às expectativas da sociedade em relação à empresa. Esta abordagem implica que não se deve apenas ficar limitado ao marco jurídico, mas também abranger, a valorização do capital humano e do entorno correspondente aos processos que se adota (DIAS, 2009).

Fatores que influenciam no cumprimento das normas ambientais melhoram o desempenho ambiental da corporação, já que abre possibilidade de maior inserção em um mercado cada vez mais exigente em termos ecológicos, com melhoria da imagem junto aos clientes e à comunidade. Contudo, o grau de envolvimento da empresa com a questão ambiental variará em função da importância que a organização dá para a variável ecológica. Todavia, essa decisão dependerá do ambiente natural externo e próximo à unidade produtiva, dos recursos naturais de que necessita e do grau de contaminação ambiental que seu processo produtivo gera.

Ações integradoras no âmbito da gestão ambiental envolvem o desenvolvimento de processos que fortaleçam as exigências do mercado. Neste sentido, o elemento fundamental na difusão e aplicabilidade das condições de sustentabilidade nas corporações está relacionado com a qualidade do pessoal que executa e conduz o processo de mudança. O novo contexto exige mais ênfase no gerenciamento do conhecimento que representa o principal ativo: o capital humano.

É inegável a importância do capital humano na condução de processos sustentáveis nas corporações, já que se trata de absorção e expansão de novos paradigmas. Não se trata somente de um profissional técnico com perfil adequado para conduzir e elaborar reformas pragmáticas, e sim de um profissional que esteja aberto às mudanças, com capacidade de articulação, de acordo com as especificidades e exigências estabelecidas pela organização. Estes profissionais, com visão generalista das organizações, poderão, dentro do marco da sustentabilidade corporativa, compreender as especificidades das relações humanas, de acordo com as conexões hierárquicas e setoriais.

No ambiente corporativo, em que se primem por práticas sustentáveis, o perfil desejado do profissional deve apresentar-se como um agente de mudança, com habilidades para trabalhar com modelos inovadores de gestão. Estas condições apresentam um profissional com domínio dos recursos de expressão e de comunicação, inclusive nos processos de negociação. Este profissional possui receptividade e liderança voltados para o trabalho em equipe, necessários na busca de sinergia. Utiliza técnicas eficazes no desenvolvimento de suas funções, com o uso de tecnologias para garantir o nível de segurança

e credibilidade do fluxo de informações. Ademais destas condições, o perfil do profissional para atuar no processo de gestão sustentável das corporações definiu-se por uma ampla condição de assessorar e ser assessorado, já que pode compreender a dinâmica do exercício de funções gerenciais, com sólido domínio de planejamento e controle. Este perfil é o que se possibilita no marco das competências do profissional de Secretariado Executivo.

## CONCLUSÃO

O sistema intensivo de utilização dos recursos naturais escassos, a partir da Revolução Industrial demonstra que o sistema econômico, passa a não ter capacidade adaptativa para manter suas funções frente às mudanças externas. A expansão desse processo coloca em cheque a relação desenvolvimento e meio ambiente. A partir da década de 1960, começaram a surgir inquietações por parte das organizações sobre o desequilíbrio do uso dos recursos naturais e a necessidade de um novo modelo de desenvolvimento. A mudança de paradigma institucionalizado foi o Relatório *Brundtland* da ONU, de 1987, em que se institui o conceito de desenvolvimento sustentável, com todas as variações relacionadas a sua aplicabilidade.

Com a expansão do processo de globalização e integração dos mercados, as corporações começaram seus processos de ajustes rumo à gestão de práticas sustentáveis. Fatores internos e externos influenciam na tomada de decisão e principalmente na definição de um perfil mais competitivo de profissional que pudesse se adaptar às novas práticas sustentáveis. Neste sentido, observa-se que houve uma expansão da consciência coletiva com relação ao meio ambiente, provocando uma pressão com interferência nas decisões organizacionais, proporcionando mudanças quanto aos padrões comportamentais em busca de aliar viabilidade econômica à proteção ecológica e ganhos sociais. Tal contexto vem favorecer o recrutamento de profissionais com formação generalista, com a capacidade de promover o diálogo com as distintas áreas do conhecimento. À medida em se torna óbvia a necessidade das empresas em investirem em inovação, se estabelece um grande viés entre a demanda de mercado e o perfil profissional do secretário executivo.

Identifica-se que a evolução do perfil do secretário executivo moderno deu-se no âmbito do processo de globalização. Portanto, corporações, para terem maior poder competitivo, necessitavam ajustar-se às regras impostas pelas políticas ambientais e pelo equilíbrio entre comércio e meio ambiente. Assim, foram adotadas práticas sustentáveis que, por sua natureza, exigiam uma formação de capital humano mais qualificada. Neste paralelo, obedecendo a necessidade do mercado, a evolução da carreira acadêmica e a melhor estruturação profissional da categoria, o profissional de secretariado executivo gradativamente foi atendendo às demandas do novo seguimento, e hoje atua como um profissional promissor e altamente competitivo, no âmbito da sustentabilidade corporativa.

Ao trabalhar com processos inovadores, o profissional de secretariado executivo tem a habilidade para a busca da informação e contribui para a difusão de processos. Todavia, essas condições não devem somente ser apresentadas no andamento das suas funções, mas também devem contribuir para o desenvolvimento da sociedade. Não obstante, a pesquisa para o desenvolvimento deve ser incorporada nas suas atuações, seja na corporação, no nível acadêmico ou na dimensão do mercado. Contudo, é necessário que este profissional conheça o processo de desenvolvimento econômico que alicerçará a aplicação de práticas sustentáveis nas corporações e que irá contribuir para o ajuste dinâmico de seu desenvolvimento enquanto profissional. Assim, é inevitável concluir que o novo paradigma da sustentabilidade

corporativa requer um profissional altamente qualificado e competitivo, capaz de buscar continuamente formas de atualização profissional, com sólida formação sociocultural e aberto a outras culturas. Diante das mudanças, das crises e dos desafios e oportunidades que se renovam, faz-se necessário um profissional crítico, ético, criativo e flexível. Este é o perfil do secretário executivo no cenário moderno.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AEMA. **Making sustainability Accountable**. Newsletter 17, Dezembro, 1998.

BARBIERI, José Carlos. **Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos**. São Paulo: Saraiva, 2004.

BARBIERI, J. C; SIMANTOB, M. A. **Organizações inovadoras sustentáveis: uma reflexão sobre o futuro das organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

BERMEJO, R. **La transición hacia la sostenibilidad: principios e estrategias de economía sostenible**. Madrid: Catarata, 2005.

BIFANI, P. **Medio Ambiente e Desarrollo Sostenible**. 4ª ed., Madrid: Instituto de Estudios Políticos para a América Latina y África, 1999.

BORTOLOTTI, M. F. P; WILLERS, E. M. **Profissional de Secretariado Executivo Bilingüe: explanação das principais características que compõem o perfil**. Revista Expectativa. Toledo : edunioeste, v.4, nº.4, 2005, p. 45-56.

BROWN, L. **Ecoeconomia**. Barcelona: Centre Unesco de Catalunya, 2002.

CMMAD. Comision Mundial del Medio Ambiente y Desarrollo. **Nuestro Futuro Común**. Alianza Editorial, Madrid, 1988.

CONSTANZA, R. **Ecological Economics**. New York: Columbia University Press, 1999.

CODDINGTON, W. **Environmental Marketing**. New York: Macgraw-Hill, 1993.

DEMAJOROVIC, Jacques. **Sociedade de risco e responsabilidade socioambiental: perspectivas para a educação corporativa**. São Paulo: Senac, 2003.

DIAS, REINALDO. **GESTÃO AMBIENTAL: responsabilidade social e sustentabilidade**. São Paulo: Atlas, 2009.

FEENSTRA, R. C. “**Integration of trade and desintegration of producción in the global economy**”. Journal of economics Perspectivas, vol. 12, nº 4, 1998, p. 31-50.

FOLADORI, G. **Sustentabilidad Ambiental y Contradicciones Sociales**. Ambiente & Sociedad – Ano II – nº 5, 2º semestre, 1999.

FUSSLER, C. **Eco-innovación**. Madrid: Multiprensa, 1999.

GARCIA, E. V. **Noções Fundamentais para a secretária**. 2 ed. São Paulo: Summus, 2000.

HOLLING, C. S; GUNDERSON, L. H. **Resiliense and Adaptative Cycles**. London: Island Press, 2002.

KORHONEN, J. “**Industrial ecology in the strategic sustainable development model: strategic applications of industrial ecology**”, *Jornal of Cleaner Production* nº 12, 2004.

MEDEIROS, J. B. **Manual da secretária**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MEADOWS, D. H. **Limites do Crescimento**. São Paulo: Perspectivas, 1972.

NAREDO, J. M.; VALERO, A. **Desarrollo econômico y deterioro ecológico**. Madrid: Argentario, 1999.

NAÇÕES UNIDAS. **Relatório nosso futuro comum**. Nova York: Nações Unidas, 1987.

\_\_\_\_\_. Conferência mundial sobre desenvolvimento sustentável. Nova York: Nações Unidas, 1992.

NONATO JÚNIOR, R. **Epistemologia e teoria do conhecimento em secretariado executivo**: a fundação das ciências da assessoria. Fortaleza: Expressão Gráfica, 2009.

PONCHIROLLI, O. **Ética e responsabilidade social empresarial**. Curitiba: Juruá, 2007.

PORTELA, K. C. A; SCHUMACHER, A. J. **Ferramentas do secretário executivo**. Santa Cruz do Rio Pardo, São Paulo: Viena, 2006.

'O ROURKE, K. H; WILLIAMSON, J.G. “**Globalization and History**”. *Journal of International Economics*, vol. 52, 2000, p. 201-204,.

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

SACHS. I. **Ecodesenvolvimento**: Crescer sem destruir. Vértice, São Paulo, 1986.

\_\_\_\_\_. **Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável**. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

SILVA, C. L. da. **Desenvolvimento sustentável**: um modelo analítico integrado e adaptativo. Petrópolis: Vozes, 2006.

TACHIZAWA, T. **Gestão Ambiental e responsabilidade social**: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

---

<sup>1</sup> Aumento quantitativo e qualitativo no nível de bem-estar da sociedade, baseados principalmente em indicadores socioeconômicos.

<sup>2</sup> Relatório para o projeto do Clube de Roma sobre o dilema da humanidade, publicado em 1972.

<sup>3</sup> Diferentes fatores contribuíram para a questão do desenvolvimento e meio ambiente, entre eles estão o Ecodesenvolvimento, a Declaração de Cocoyok, o Relatório Dag-Hammarskjöld, entre outros.

<sup>4</sup> Apesar das restrições dos EUA, com relação à falta de assinatura no contrato sobre a biodiversidade e a pressão em favor da eliminação das metas e dos cronogramas para a limitação da emissão de CO<sub>2</sub> do contrato sobre clima.

<sup>5</sup> documento que estabelece um pacto pela mudança do padrão de desenvolvimento global para o próximo século.

<sup>6</sup> Talvez por ser ambígua, esta definição seja amplamente aceita.