

**DESAFIOS E PRECONCEITOS ENFRENTADOS POR ESTUDANTES E
PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO EXECUTIVO, DESTACANDO O
PRECONCEITO PELO SEXO MASCULINO.**

Roberson lopes bolzan.

E-mail: robibolzan@hotmail.com

Prof. Orientador: **Ms. Neusa Maria Orthmeyer Massarutti.**

E-mail: massarutti@sercomtel.com.br;

Instituição: Universidade Estadual de Londrina - UEL.

RESUMO

Este artigo trabalho resultou de monografia de Conclusão do Curso de Secretariado Executivo da UEL – Universidade Estadual de Londrina, apresentada em janeiro de 2010, em que se fez um estudo sobre o preconceito ao profissional de secretariado, dando destaque ao dirigido ao profissional do sexo masculino. Neste trabalho foram abordados os temas sobre preconceito e outros fatores que inibem a participação do homem no curso de Secretariado Executivo, demonstrando que as habilidades fundamentais dessa profissão, entre outras exigências, é que devem formar o perfil desse profissional. O primeiro passo foi o estudo da história do secretariado, lembrando que no início, essa profissão era desempenhada por homens. A seguir, já com a compreensão do histórico da profissão, foi feito um estudo sobre os dois gêneros para se compreender se o preconceito é sofrido somente por homens no secretariado ou pelos profissionais em geral da profissão.

Palavras-chave: Preconceito. Secretariado. Gênero.

1 INTRODUÇÃO

Realizou-se de campo, através de questionários distribuídos entre estudantes e profissionais de Secretariado Executivo do Curso de Secretariado Executivo da UEL, e também entre profissionais com nível superior que atuam como secretário ou como assistente administrativo, independente da nomenclatura que recebem, para analisar se sofreram algum tipo de preconceito e quais as habilidades julgam fundamentais nessa profissão e quais fatores inibem a participação do homem no secretariado.

A abordagem sobre gênero objetivava compreender as diferenças entre gênero em cursos de ensino superior em áreas tidas como masculina e feminina e os desafios que enfrentam em ingressar em uma área atípica. Estudar se o preconceito é a principal causa desta falta de interesse dos homens no secretariado executivo e quais seriam os outros fatores que tornam esta carreira tão pouca atrativa para o público masculino.

O objetivo era o de revelar se o preconceito é sofrido somente pelos homens que atuam como secretários ou se atinge os profissionais em geral, buscando compreender se o mesmo ocorre por falta de conhecimento geral sobre a profissão ou por estereótipos criados pela sociedade de que o secretário é “aquele” que faz cafezinho e atende o telefone. A pesquisa de campo vai revelar o que o grupo entrevistado de fato pensa.

2 METODOLOGIA

Buscou-se mostrar o preconceito enfrentado pelos profissionais e alunos no curso de Secretariado Executivo, em especial o do sexo masculino e buscando entender porque a presença masculina no curso é tão menor em relação à feminina, utilizou-se de pesquisa bibliográfica e da pesquisa de campo, através de questionário com 11 perguntas fechadas. O questionário foi encaminhado por e-mail aos entrevistados, num total de 70. Recebeu-se de volta apenas 22 questionários.

Pesquisa bibliográfica é um conjunto de conhecimento reunidos em obras de toda natureza. Ela se fundamenta em vários procedimentos metodológicos, desde a leitura até como selecionar, fichar, organizar, arquivar, resumir o texto, sendo a base para demais pesquisas. (FACHIN, 2005, p. 119)

Quanto à sua natureza a pesquisa teve caráter quantitativo, isto é, foram traduzidos em números os dados, as informações e as opiniões dos alunos. Para Odília Fachin “{...} A variável quantitativa é determinada em relação aos dados ou à proporção numérica, mas a atribuição numérica não deve ser feita ao acaso, porque a variação de uma propriedade não é quantificada cientificamente. (2006, p. 78)”.

3 FALANDO UM POUCO DE GÊNERO

Para Ângela Rodrigues em seu artigo “Considerações sobre o gênero (masculino / feminino) e resposta a Vinicius de Moraes”, “Gênero {...} é um conceito criado na década de 70 para explicitar que sexo social não é determinado pelo sexo biológico {...} não tem base biológica nem cultural, é uma lógica de pensamento, emoções e representação da subjetividade íntima das pessoas.”

No artigo “Gênero, reestruturação, produtiva e trabalho”, Cássia Maria Cartolo (2002) afirma que a divisão sexual do trabalho é uma constante na história das mulheres e homens. As explicações para tal fato muitas vezes se apoiaram num determinismo biológico, a partir do papel das mulheres na reprodução biológica, divisão esta carregada de significados e de práticas, que mudam conforme os diferentes tipos de sociedades e seu momento histórico. Tem-se que o trabalho das mulheres, na formação social capitalista, não foi apenas diferente, mas, também, um trabalho que não recebe a mesma valorização e conseqüente remuneração atribuída ao trabalho masculino.

Conforme Harvey (1992), nas últimas décadas houve um reordenamento, não só quanto ao mercado de trabalho, mas, também, nas relações familiares. Valores tradicionais em relação à família, à sexualidade e à maternidade passam a ser reformulados, alterando-se práticas quotidianas. Mas, apesar dessas transformações a entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho representou uma mudança revolucionária na vida dessas. Elas ainda continuam responsáveis pelas atividades reprodutivas e cuidados com a casa e com os membros da família e, ainda, são vistas como aquelas que apenas "ajudam no orçamento familiar".

As dificuldades das mesmas aumentaram apesar de há muito tempo, mostrar-se novos modelos de sociedade através de personagens do sexo masculino que desenvolvem tarefas caseiras. A análise destes conceitos permite entender porque homens, geralmente, escolhem profissões como medicina e engenharia e não enfermagem e secretariado, por exemplo, como relata Araujo (2007).

Há muita literatura sobre mulheres em profissões masculinas, seus esforços para enfrentar as dificuldades que encontram. Entretanto, pouco se fala sobre homens na mesma situação conforme afirma Araujo (2007). Para ele as tentativas para diminuir a igualdade entre

os gêneros vêm se intensificando a cada década e o resultado desta luta pode ser percebido, principalmente, por conquistas femininas em várias instâncias. Mas o equilíbrio só poderá existir no momento em que houver uma grande mudança nos conceitos do que é trabalho para mulheres e o que é trabalho para homens, conforme Araujo (2007). Por isso que a compreensão destas questões de gênero é essencial para entender como a sociedade construiu as definições do que é “ser feminino” e “ser masculino”.

Em função do desequilíbrio que, às vezes, pode ocorrer o que se denomina de assédio, que são reconhecidos como moral e sexual.

2.1 Assédio Moral

Abordar-se-á aqui a relação existente entre o assédio moral e as relações de gênero de trabalho, tornando importante discutir as questões ligadas às relações sociais entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Para Hirigoyen, assédio moral seria “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se por comportamentos, palavras, gestos, atos, escritos que podem prejudicar a dignidade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (1998, p.65). O agressor autor pode ser seu superior hierárquico ou, até mesmo, colega de trabalho.

Esse assunto é tão antigo quanto a existência do trabalho no mundo, mas sua definição é relativamente recente e, só agora está sendo abordado e até já se transformou em objeto de estudos. Nos últimos anos tem sido tema de diversas discussões e manchetes em diversos meios de comunicação e já é considerado um fenômeno internacional, segundo dados da OIT e da Organização Mundial de Saúde (OMS). A pesquisa aponta que nas próximas décadas haverá um “mal estar na globalização”, [...] no qual predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, todos relacionados com as novas políticas de gestão nas organizações [...] (Revista Excelência, 2005). Esse tipo de assédio é definido como a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho (Barreto, 2000), comprometendo sua identidade e dignidade. Isto sem falar na saúde, tanto física como mental, que diminui a capacidade laborativa.

Conforme Nery a pressão psicológica sofrida pelas vítimas de assédio é invisível, dificultando sua medição e controle. Violência invisível que leva as pessoas, de modo lento, porém progressivo, a sofrimento e queda de produtividade (2005, p. 24) e conforme Hirigoyen ele é favorecido em ambiente de trabalho no qual não existem regras bem definidas para comportamentos aceitáveis (2002).

A vítima nem sempre é o empregado preguiçoso ou negligente. Ao contrário, são encontradas, como vítimas, justamente os empregados com senso de responsabilidade, com iniciativa e, geralmente, pessoas bem educadas, líderes informais entre seus companheiros, possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais, são pessoas competentes, questionadoras e extremamente éticas (BARRETO, 2002; HIRIGOYEN, 1998). O que torna difícil saber quais os motivos que poderiam levar justamente essas pessoas a serem hostilizadas. O que leva à conclusão de que a vítima é escolhida justamente por ter algo mais, pois podem representar “perigo” para alguém dentro da instituição.

A dissertação de mestrado denominada “Uma jornada de humilhações” (Barreto, 2000), da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), Departamento de Psicologia Social, mostra que pesquisa realizada junto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e Similares de São Paulo, abrangendo trabalhadores de 97 empresas de grande e médio porte mostra que do universo pesquisado 42% (494 mulheres e 376 homens) relataram experiências de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias repetitivas no local de trabalho. Revelou, também, que as mulheres são mais humilhadas que

os homens e que as reações são diferentes conforme o gênero. Nas mulheres predominam emoções como ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, angústia, ansiedade. Para os homens, a sensação de fracasso é acentuada e os pensamentos tornam-se confusos e repetitivos.

Uma pesquisa realizada durante o ano de 2001, junto a 301 trabalhadores entre os que recorrem à Delegacia Regional de Trabalho (DRT/DF), mostrou a importância atual desse fenômeno. Segundo os dados analisados pela DRT/DF, o Assédio Moral não parece depender da idade nem da cor/raça dos trabalhadores/trabalhadoras. Não existem diferenças significativas entre homens e mulheres quanto ao reconhecimento de ser alvo de violências no local de trabalho. Porém, há alguns tipos de violências influenciadas pelo gênero. O controle atinge mais aos homens e a humilhação às mulheres. Os homens são mais propensos a sofrer controle, uma estratégia de dominação e as mulheres sofrem mais com a humilhação, uma estratégia de opressão.

Felizmente, apesar da dificuldade de penalização que envolve esse tipo de violência, vários países possuem uma legislação específica para criminalizar o assédio moral no trabalho. No Brasil, o primeiro Projeto de Lei, elaborado para amparar as vítimas de assédio moral foi elaborado pelo vereador Arselino Tatto. Este projeto, e outros que o sucederam, enfocam penalidades à prática do assédio moral realizada nas dependências da administração pública municipal (REZENDE, 2003).

Viu-se aqui algumas nuances do assédio moral, no item seguinte aborda-se o assédio sexual.

2.2 ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual sempre fez parte da história do mundo, porém agora essa situação vem ganhando mais destaque e significativas transformações e é por essa razão que é aqui abordado. Esse crime pode-se definir como consta na Lei 10.224/01 – aquele que busca constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

O que se observa é que tal comportamento vem da nossa história. Em um passado não tão remoto, as classes mais altas de nossa sociedade tratavam seus escravos como propriedade privada (literalmente) e se achavam no direito de gozar dos seus favores sexuais. Nem mesmo o cristianismo colocou freios em tal voracidade e volúpia dos europeus colonizadores. Período em que se buscava o fim da escravidão, alguns juristas alegavam que a abolição da escravatura atentaria contra o direito adquirido, já que o rico senhor de escravos teria sua “propriedade” violada.

Conforme Nery, “A expressão “assédio sexual”, como é utilizada atualmente, começou a ser empregada a partir de 1970, por pesquisadores da Universidade de Cornell ao realizarem um trabalho sobre as experiências de mulheres com homens em seus locais de trabalho{...}” quando se viram obrigadas a pedir demissão de seus empregos e a partir daí as mulheres têm se organizado contra o assédio sexual nos locais de trabalho. (2005, p. 39)

Porém, não é apenas a mulher que é vítima de assédio sexual e nem sempre o homem é o causador, mais essa é a forma mais comum. Apesar do relacionamento de caráter sexual entre colegas ou entre chefe e subordinado poderem causar algum tipo de prejuízo no desempenho profissional dos envolvidos eles implicam no consentimento e no interesse mútuo e o assédio sexual pode ocorrer em dois sentidos, tendo como ponto de partida tanto o homem quanto a mulher (NERY, 2005; COSTA, 1995).

Na visão de Guedes (2003) e Hirigoyen (2000) o assédio moral não pode ser considerado como assédio sexual e que há distinção entre os dois termos. Porém, o assédio

sexual pode muito bem ser uma premissa para desencadear o assédio moral, transformando-se na vingança do agressor rejeitado.

Pode-se dizer que esse tipo de agressão é muito comum ao profissional de secretariado executivo, diz o advogado da FENASSEC, Nelson Meyer. Para ele há muitos casos de assédio moral e sexual praticados contra esses profissionais em todo o país. Segundo ele, geralmente, são praticados longe dos olhos dos demais empregados e terceiros, o que dificulta muito a comprovação judicial desses fatos e tais provas são necessárias para se comprovar o fato (Revista Excelência, Fev, 2005, p. 7). Portanto, é importante acabar com todas as formas de agressão, em especial o assédio sexual contra a mulher, pois são as maiores vítimas das mesmas e, também, é preciso disseminar conhecimento acerca deste fenômeno para sua melhor compreensão por parte dos demais.

Neste estudo tem-se como premissa que o assédio moral pode ter como pano de fundo, em muitos casos, a dimensão sexual e mais propriamente a dimensão das relações de gênero e por esse motivo torna-se importante verificar as questões referentes ao mesmo no ambiente de trabalho.

5 DIFERENÇA ENTRE ALUNOS HOMENS E MULHERES NO CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO NÍVEL SUPERIOR.

Em muitas sociedades, mulheres e homens não desfrutam das mesmas oportunidades educacionais e profissionais. Para elas, a jornada de trabalho é mais longa, o salário é menor e as opções de vida são mais restritas. A desigualdade de acesso e de desempenho das meninas, em termos educacionais, é tanto causa quanto consequência dessas disparidades (Apud UNESCO, 2006). A partir da década de 1990, houve uma notável expansão do sistema educacional brasileiro em todos os níveis, o que tornou visível o enorme crescimento das taxas de escolaridade feminina (CARVALHO, 2001).

As mulheres já são maioria dos estudantes de nível médio, superior e também da pós-graduação. Porém a escolha delas pelos cursos denominados femininos e dos homens por cursos tratados como masculinos, ainda, persiste, reforçando os estereótipos de gênero. Com isso, nas áreas ligadas à educação e cuidados com seres vivos (enfermagem, serviço social), as mulheres continuam a ser maioria, e nas áreas ligadas à tecnologia e às ciências sociais aplicadas, a predominância ainda é masculina, em exceção o curso de secretariado executivo, pois, mesmo sendo dessa última área, a maioria de seus alunos são mulheres.

A participação das mulheres na educação superior surpreende não apenas pela maior presença no número de matrículas de graduação, mas, também, pela sua crescente presença no corpo docente das universidades, nos níveis mais elevados de titulação.

Ristoff (2006) apresenta os seguintes números: mais homens nas Engenharias (82,7%) e nas Ciências Agrárias (77,1%); e maior número de mulheres nas áreas de Linguística/Letras/Artes (60,6%) e Ciências Humanas (50,6%). Observa-se que a presença de mulheres docentes nas Engenharias, área predominantemente masculina, é de 17,3%; e que a presença de docentes homens na área de Linguística/Letras/Artes, predominantemente feminina, em torno de 40%. Para ele a mesma tendência se mantém nos níveis de pós-graduação e mesmo na docência da educação superior.

Para reforçar essa tese, consultou-se o site da Universidade Estadual de Londrina-UEL (www.uel.br). Os resultados da 1ª. convocação dos vestibulares do ano de 2006, 2007, 2008 e 2009 dos cursos de Agronomia, Enfermagem, Engenharia Civil e Secretariado Executivo e o resultado foi o seguinte: 68,75% dos alunos convocados no curso de agronomia são homens, em engenharia civil essa diferença é ainda maior chegando a 75,45% alunos homens; quanto ao curso de enfermagem o resultado se reverte, o quadro de alunos é

composto de 89,62% de mulheres; por último, o curso de secretariado executivo apresentou a maior diferença entre gênero dos cursos avaliados, 90,62% de mulheres.

Daiana Grossmann Araújo em seu trabalho de conclusão de curso “O espaço ocupado pelo sexo masculino no ramo do secretariado” (2007), apresentou dados obtidos junto a sindicatos da classe, relativos ao ano de 1997, que revela que, dos 337 alunos matriculados no curso de Secretariado Executivo da Unisinos, apenas 8 eram homens, proporção de 1 homem para cada 42,1 mulheres; que no Sindicato do estado de São Paulo, são 5876 associados, sendo apenas 19 homens; no Sindicato do Paraná num total de 2620 profissionais cadastrados há apenas 48 homens; e, conforme afirmação de Solange Giorni, do Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de Minas Gerais – SINDSEMG, o percentual de homens no secretariado pode chegar a 10% do total de profissionais.

Faz-se necessário um aprofundamento na análise dessa contradição entre a igualdade de oportunidades educacionais para ambos os sexos e as preferências naturalizadas por certas áreas, para identificar as valorações sociais e suas implicações para as relações de gênero.

5.1 Fatores Que Inibem A Participação Do Homem Na Carreira De Secretariado Executivo.

Para uma reflexão sobre os fatores que inibem a participação do homem no secretariado analisa-se os seguintes convites de palestra, congresso e seminário, voltados para o profissional de secretariado executivo.

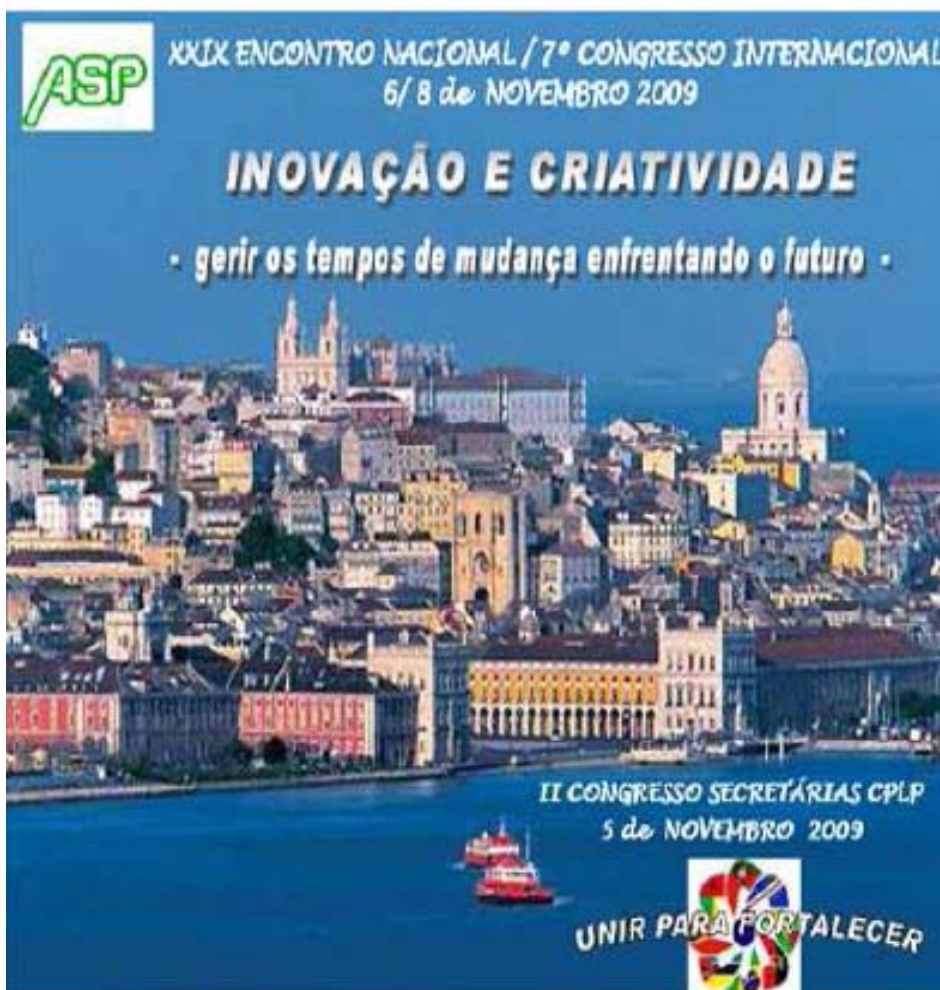


Figura 1 – Fonte: FENASSEC

O mercado é exigente. E você?

O Congresso Secretária é o maior evento da área no Brasil. Chegamos aqui porque sempre ouvimos o que as profissionais exigem para um excelente congresso: assuntos mais atualizados, formatos criativos e profissionais dinâmicos.

Conquiste mais, falando melhor
Comunicação assertiva
Administre a vida pessoal e profissional
Conheça a Norma culta
Técnicas criativas para usar e abusar do Outlook

Faça já sua inscrição em nosso **novo** site: **www.wbe.com.br**

Business Network - nossa feira cresceu e mudou de nome. Agora ela passa a atender necessidades de produtos e serviços para a sua empresa ou para sua vida pessoal. Conheça o **Espaço Mulher** com dicas incríveis de peças coringas que não podem faltar no seu armário e como fazer seu make up diário. Credencie-se em nosso site hoje mesmo e participe de sorteios no evento.

Contato:
 congresso@wbe.com.br
 Tel(19) 3033-1692

Curitiba
 27 e 28 / novembro
 Hotel Crowne Plaza

Secretária
 PR 2009

Apoio: Kilunga, SINSEPAR, Secretariado
 Patrocínio: ibello, A marca da organização
 Realização e Organização: wbe

Figura 2 – Fonte: FENASSEC

Observa-se nas figuras nº 1 e nº 2, extraídas das páginas na Internet da FENASSEC (Federação Nacional de Secretariado Executivo) e em convites para eventos o termo “Secretária”, o que dificulta a participação masculina. Há poucos títulos de palestras, como “A Necessidade do profissional de Secretariado no Mercado de Trabalho” e “Mercado de Trabalho Mercosul: tendências”, que são exemplos de títulos de eventos capazes de atrair tanto Secretárias quanto Secretários. Porém, quando os convites são direcionados para as profissionais femininas, como “V Seminário das Secretárias” ou “A Secretária Potencializando o Trabalho do Executivo” e ainda “Inserção da Secretária no Mercado de Trabalho: Novas competências profissionais e pessoais”, a chance de atrair um público masculino é mínima.

Analisando esses convites é possível identificar que o foco, em muitos deles, é o público feminino do Secretariado. Basta prestar atenção no *layout* dos mesmos: imagens de mulheres executivas, tons rosados como pano de fundo ou nos letreiros etc. Com esse tipo de convite é muito difícil que um secretário cogite a possibilidade de participar do mesmo, pois a imagem feminina é muito forte, conforme Araújo. (2007).

São inúmeras as manifestações que praticamente ignoram a presença masculina no âmbito do secretariado, o que fortalece a idéia de que secretariado executivo “é uma profissão para mulheres” e isso ocorrendo, inclusive, com os setores sindicais da profissão: sindicatos estaduais e federação e, também, com os títulos de obras específicas da área. As dificuldades de ingressar em uma profissão predominantemente feminina iniciam logo nos primeiros contatos com o secretariado. O discurso em sala de aula, que acaba destacando a participação feminina, o que pode inibir ou excluir a participação dos representantes do sexo masculino e, quanto menor o número de representantes maiores são as dificuldades.

5.2 Atividades Desenvolvidas Por Homens Nas Empresas Como Profissional De Secretariado Executivo

Para Araújo (2007), desde a infância depara-se com definições de masculino e feminino e adquire-se hábitos que, por exigência da sociedade nos identificam como homens ou mulheres influencia na escolha da nossa profissão ao ingressar na carreira profissional. Segundo pesquisas de Lupton (2000, apud Araujo, 2007) que tratam sobre a presença de homens em algumas áreas específicas como enfermagem, assistente social e, até mesmo secretariado. Explica que não há interesse em desenvolver bibliografia que aborde as dificuldades enfrentadas por homens em profissões tidas como feminina, uma vez que o ingresso de homens em profissões tradicionalmente seguidas por mulheres é até considerado um passo atrás na carreira profissional e, talvez, esta concepção explique a pequena representação masculina nessas profissões.

Na reportagem “Homens no Secretariado: uma questão de gênero”, publicada na revista Excelência, relata que há homens que atuam na profissão de Secretariado que confessaram ter recebido sugestões de professores da sua universidade para desistirem desse curso. Outros não conseguiram se inscrever em seminários da categoria, pois era sobre o Dia da Secretária e a recepção vetou. Em outro, um profissional sofreu quando foi sorteado para receber um brinde, pois o representante do prêmio não quis entregar porque era para uma mulher e não um homem. Ainda na mesma reportagem, abordava opiniões de profissionais homens no secretariado sobre esse preconceito, como no relato a seguir:

Assessorar o chefe, redigir documentos, preparar reuniões na Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República, entre outras atividades, é o que Hugo Nister Pessoa Teixeira, 25 anos, faz depois que se formou em Secretariado Executivo pelo Instituto de Ensino Superior de Brasília. No entanto, atuar na área traz alguns detalhes inesperados. Ele conta que as pessoas quando querem agendar com seu chefe, sempre telefonam e pergunta: “A secretária está?”. Para explicar sua reação, ele diz “que é compreensível, visto que tal profissão era exercida no passado apenas por mulheres”. Mas o pior mesmo é quando as pessoas demonstram claro preconceito com o fato dele ter cursado Secretariado. Boa parte das pessoas faz indagações como, por exemplo, “Esse curso não é de mulher?”, reclama. (Revista Excelência, Dez, 2006, p. 8).

Em entrevistas com profissionais de diversas áreas que relatam situações de desconforto por estarem atuando em uma profissão atípica, atitudes como de casos de homens no secretariado, por exemplo, nos mostra algumas estratégias para lidar com estas dificuldades: usar outras denominações para definirem seus papéis. Conforme afirma Araújo (2007) isto não só não resolve o problema como ajuda a reforçar e perpetuar a imagem feminina do secretariado construídos pela sociedade ao longo dos anos

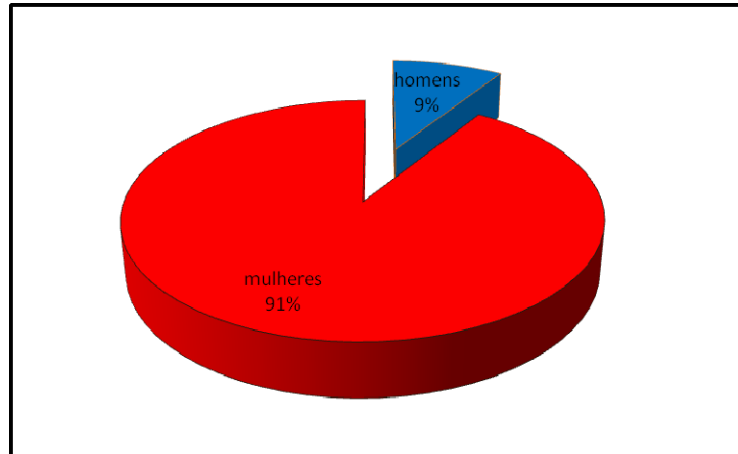
4 PESQUISA DE CAMPO

4.1 Análise dos Dados

A seguir, apresenta-se os números resultados da pesquisa, objeto deste estudo.

Questão 01: Sobre Sexo

Gráfico 1 – Percentual em gênero dos entrevistados

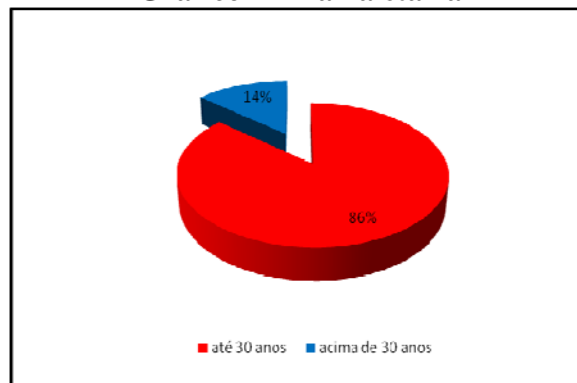


Fonte: Própria, 2009.

Verificou-se que a maior parte dos entrevistados é de mulheres, visto que o público alvo do questionário eram alunos do curso de Secretariado Executivo, sendo sua maioria mulheres. Conclui-se, portanto, que a procura dos homens pelo curso continua sendo baixa.

Questão 2: Sobre Idade

Gráfico 2 – Faixa etária

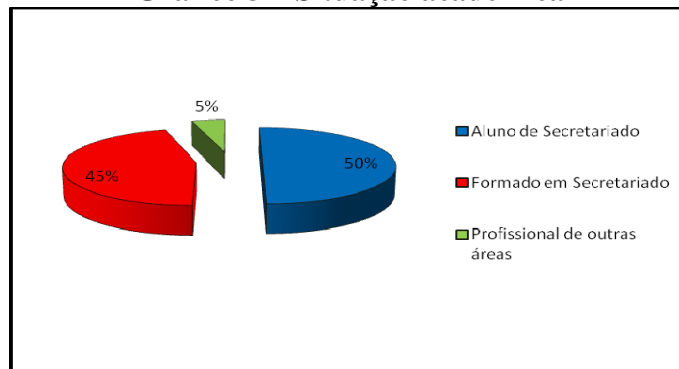


Fonte: Própria, 2009.

A gráfico 2 demonstra a faixa etária do grupo entrevistado, em que a maioria tem até 30 anos de idade.

Questão 3: Situação acadêmica atual

Gráfico 3 – Situação acadêmica

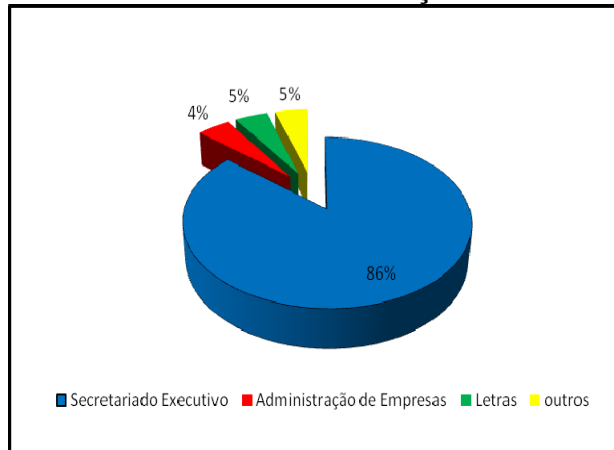


Fonte: Própria, 2009.

Verifica-se que a maioria do grupo pesquisado é estudante, público de maior facilidade de acesso, por ainda se encontrarem regularmente na universidade.

Questão 4: Qual sua Formação

Gráfico 4 - Formação

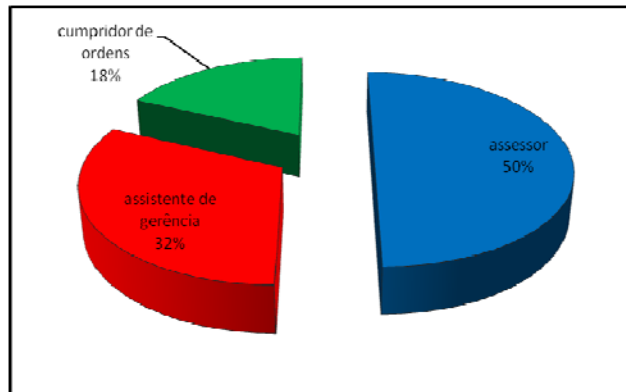


Fonte: Própria, 2009.

Verificou-se que a maioria do grupo pesquisado tem formação em Secretariado Executivo, os demais em administração de Empresas, Letras e outros. O que significa que há profissional de secretariado que não tem formação acadêmica na área específica.

Questão 5: Em sua opinião, o profissional de Secretariado é tido como

Gráfico 5 – Nomenclatura do Secretariado

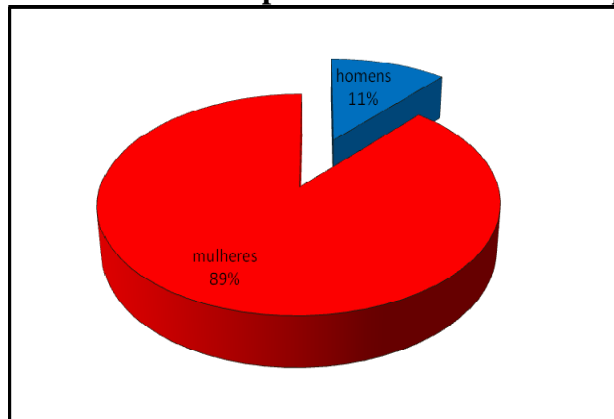


Fonte: Própria, 2009.

De acordo com dados obtidos na pesquisa, para a maioria dos entrevistados, secretário é aquele que assessor a gerência, já para a minoria, secretário é apenas cumpridor de ordens. Conclui-se que a maioria conhece o atual perfil profissional do secretário.

Questão 6: Quantos profissionais secretários do sexo masculino e feminino com curso superior atuam na empresa que você trabalha ?

Gráfico 6 – Percentual de profissionais no mercado por sexo

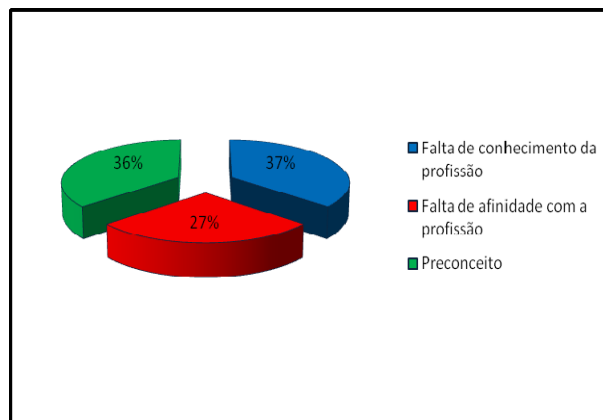


Fonte: Próprio, 2009.

Fica demonstrado que a presença de mulheres é muito maior no curso, o que pode explicar a falta de interesse dos homens em relação a essa profissão, como pode ser notado pela baixa procura por parte de homens.

Questão 7: Em sua opinião, por que a presença masculina nos cursos de graduação é tão menor em comparação com a feminina ?

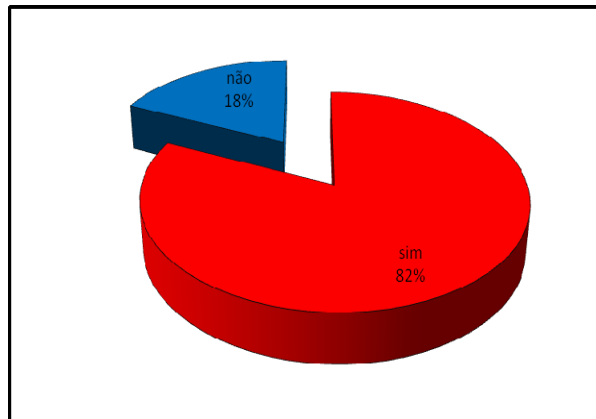
Gráfico 7 – Por que a presença masculina no Secretariado é tão menor em comparação com a feminina



Fonte: Própria, 2009.

O gráfico 7 demonstra a opinião dos entrevistados quanto a presença masculina ser tão menor em comparação com a feminina e o fator que mais inibe a participação do homem nessa área. De acordo com os questionários recebidos, a falta de conhecimento aparece como maior fator de rejeição dos homens à profissão, seguido de perto pelo preconceito.

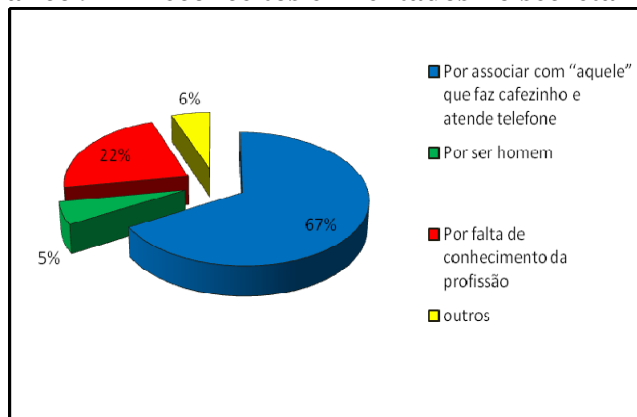
Questão 8: Você já sofreu algum tipo de preconceito em relação à profissão de secretariado

Gráfico 8 - Preconceito

Fonte: Própria, 2009.

A maioria do grupo objeto de estudo demonstra já ter sofrido algum tipo de preconceito por ser estudante ou profissional de secretariado, o que demonstra que o preconceito não é exclusividade do homem nessa profissão.

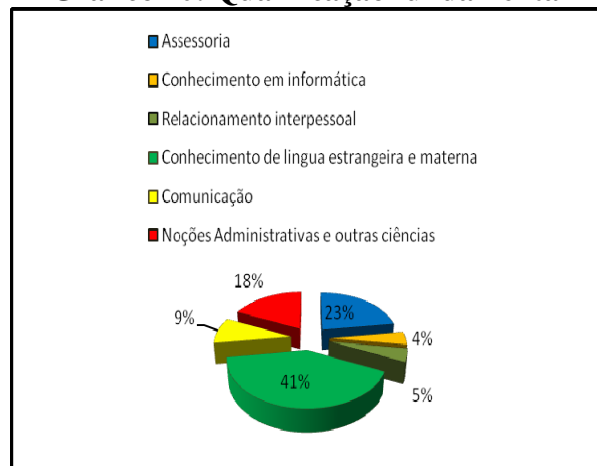
Questão 9: Qual(s) preconceito(s) já sofreu por ser um secretário ?

Gráfico 9 – Preconceitos enfrentados no secretariado

Fonte: Própria, 2009.

Segundo pesquisa, o preconceito mais enfrentado por esses profissionais é por associar a imagem do secretário executivo com aquele profissional que faz cafezinho e atende telefone, portanto a maioria da sociedade não tem real conhecimento sobre a profissão de Secretariado e suas atribuições. Sendo que a opção de ser homem foi a menos citada, entende-se, que esse profissional, de uma forma geral sofre preconceito e não somente os homens.

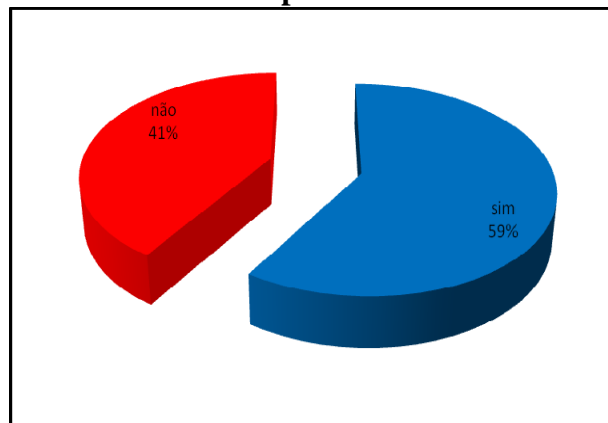
Questão 10: Que qualificação você julga a mais fundamental no perfil de um profissional de Secretário?

Gráfico 10: Qualificação fundamental

Fonte: Própria, 2009.

Nesse gráfico tem-se que o conhecimento de língua estrangeira aparece disparado como qualidade fundamental em secretariado, o que permite entender que essas atribuições podem ser desenvolvidas tanto por mulher quanto por homem, não sendo exclusividade feminina dominar tais habilidades, contradizendo o estereótipo de que esta é uma profissão feminina.

Questão 11: A partir das atividades preconizadas pela lei N° 7.377/85, você entende que pode desenvolver todas as atribuições citadas:

Gráfico 11 – Atividades preconizadas do secretariado

Fonte: Própria, 2009.

No que se refere ao domínio das atribuições do secretariado, a maioria do grupo entrevistado revelou estar apto a desenvolver todas as atividades preconizadas na lei N° 7.377/85, os entrevistados que responderam não estarem aptos a desenvolver todas as atribuições, responderam de forma unânime, que não se sentem preparados para desenvolver atividades que exigem o domínio de idioma estrangeiro.

7 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como tema principal a investigação dos preconceitos enfrentados por alunos e profissionais de Secretariado Executivo, ressaltando o sofrido pelo sexo masculino ao ingressar nessa profissão eminentemente feminina e buscou-se entender os motivos que fizeram a presença do profissional do sexo masculino ser tão menor em comparação com o sexo feminino nos dias atuais. Apresenta-se uma visão geral, ainda que

superficial, do que a sociedade pensa sobre o profissional de Secretariado Executivo, mostrando, também, como esse se sente em relação às oportunidades disponíveis no mercado de trabalho e quais as dificuldades que enfrentam ao exercer a profissão. Buscou-se mostrar, também, que os homens podem se profissionalizar no Secretariado, como em outras profissões tidas como femininas, e obter sucesso, basta demonstrar competência, capacidade e profissionalização.

Para maior embasamento teórico apresentou-se um breve histórico da profissão de secretariado, demonstrando que nos seus primórdios era masculina; relembrou-se as mudanças que ocorreram na profissão ao longo de décadas, que passou a ser eminentemente feminina. Tudo isso permitiu mostrar o quanto esta profissão ganhou espaço ao evoluir para atender as necessidades apresentadas pelo mercado de trabalho.

No capítulo 5 apresentou-se a desigualdade entre gêneros no nível superior em diferentes áreas, tidas como áreas masculina e áreas femininas, assim como no Secretariado Executivo. Levantou-se, também, os possíveis fatores que podem inibir a participação masculina no curso de Secretariado Executivo, como artigos de revistas, convites para conferência, congressos, feiras e demais eventos, nos quais as referências aos profissionais são feitas no feminino. Outras informações apresentadas como as atividades desenvolvidas por homens nas empresas e estratégias usadas para amenizar o desconforto em trabalhar com esta profissão atípica.

É fundamental falar sobre a dificuldade encontrada para aplicar o questionário sobre o assunto, principalmente sobre os desafios do homem em ingressar em áreas tidas como feminina no âmbito profissional e no acadêmico devido, principalmente, à escassez de bibliografia sobre o tema.

Contudo, felizmente, com os poucos que aceitaram responder os questionários, houve um aproveitamento de 100%, com contribuições enriquecedoras. Quanto à busca de encontrar bibliografia sobre o assunto, ficou claro que o assunto é de pouco interesse entre os autores brasileiros. Por isso, grande parte do material obtido foi extraído de outros trabalhos e artigos que abordaram o tema.

Verificou-se que a procura de homens pelo curso de Secretariado Executivo vem aumentando, comprovado nas novas turmas formadas a cada ano. Entretanto, ainda há muito que se fazer para que esta participação aumente significativamente, a começar pela quebra dos paradigmas e preconceitos que envolvem a profissão. A grande dificuldade exposta pelos entrevistados da pesquisa foi desconhecimento da profissão ser possível para homens.

Sugere-se que uma mudança da nomenclatura de sindicatos, de Sindicato das Secretárias para Sindicato dos Profissionais de Secretariado; dos convites de palestra, congresso, seminários entre outros eventos, focando o Profissional de Secretariado e não o título no feminino Secretária, como ainda se vê, seria importante para uma mudança do perfil desse profissional.

Acredita-se que é preciso incentivar de todas as maneiras a participação do gênero masculino em áreas tidas como femininas, e também, incentivar o ingresso do gênero feminino em profissões eminentemente masculinas, pois, acredita-se que o cumprimento de tarefas não está ligado à sexualidade e gêneros e sim à excelência e o respeito das pessoas ao desenvolverem a profissão que escolherem.

Para concluir, pretende-se deixar claro que este trabalho não pretende fechar o assunto. Acredita-se que há muito mais a ser explorado e para outros estudos sobre o preconceito enfrentado pelo profissional de secretariado executivo recomenda-se que sejam aprofundadas questões sobre a possível mudança na nomenclatura do curso, na divulgação de eventos, em geral, objetivando atingir, também, o público masculino e acreditando que essa mudança contribuiria para a quebra de determinados paradigmas existentes na profissão.

Referências

- ARAÚJO, Daiana Gossmann. **O espaço ocupado pelo sexo masculino no ramo de secretariado** – UNB, 2007
- BARRETO, Margarida M. S.. *Violência, saúde e trabalho*. São Paulo: EDUC, 2003.
- BATISTA, Analía S. **Violência “sem sangue” nos locais de trabalho**. *Jornal do DIAP*. Retirado em 05 de dezembro de 2009 de:
<http://www.diap.org.br/scripts/diap2000/impress.asp.noticia>
- CALIL, Lea E Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTR., 2000.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 2 ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1978.
- COSTA, Silvia Generalli. **Assédio Sexual: uma versão brasileira**. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1995
- FACHIN, Odília. **Fundamentos da Metodologia**. 5 ed. [rev.]. São Paulo: Saraiva, 2005.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. *Monografia da Amatra*. São Paulo, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.
- Hirigoyen, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- NATALENSE, Liana. **A Secretária do Futuro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.
- NERY, Denise Cristina Martins dos Santos. **Trabalho Masculino, Trabalho Feminino: Representações Sociais e Assédio Moral**. 2005.
- KORKI, Maria Rosângela Kamimura; SANTOS, Rogério Carvalho dos. **A presença masculina na profissão de secretariado executivo**. 2007. 68fls. (Graduação em Secretariado Executivo) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina.