

BRUNA MONTEIRO PEREIRA

**IDENTIDADE OCUPACIONAL NO SECRETARIADO  
EXECUTIVO**

Viçosa/MG

Brasil

2014



Universidade Federal de Viçosa  
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes  
Departamento de Letras  
Curso de Secretariado Executivo Trilíngue  
Bruna Monteiro Pereira

## **IDENTIDADE OCUPACIONAL NO SECRETARIADO EXECUTIVO**

Monografia apresentada ao Departamento de Letras como exigência da disciplina SEC 499 - Monografia e como um dos requisitos para conclusão do curso de Secretariado Executivo Trilíngue, tendo como orientadora a professora Dra. Débora Carneiro Zuin e como coorientadora a professora Ma. Rosália Beber de Souza.

Viçosa/MG

2014

**BRUNA MONTEIRO PEREIRA**

**IDENTIDADE OCUPACIONAL NO SECRETARIADO EXECUTIVO**

Monografia apresentada ao Departamento de Letras da Universidade Federal de Viçosa como requisito para obtenção do título de bacharel em Secretariado Executivo Trilíngue.

Aprovada em 10 de novembro de 2014.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Lara Lúcia da Silva (DLA/UFV)

---

Profa. Cristiane Cataldi (DLA/UFV)

---

Profa. Débora Carneiro Zuin (DLA/UFV)

---

Profa. Rosália Beber de Souza(DLA/UVF)

Orientadora

Coorientadora

## RESUMO

A presente pesquisa aborda o tema identidade ocupacional na profissão de Secretariado Executivo, objetivando analisar as implicações da construção da identidade ocupacional na maneira como esses profissionais veem suas carreiras e geram expectativas sobre sua profissão. Para tal, realizou-se uma revisão bibliográfica acerca da identidade pessoal, da identidade ocupacional e da Análise de Discurso Crítica, em segundo momento, aplicou-se questionários online, e, por fim, foi feita a análise do discurso dos profissionais entrevistados. Dessa maneira, a partir da abordagem da identidade ocupacional, foi possível extrair três perfis profissionais – os ambivalentes, os crédulos e os céticos – e discutir as possíveis implicações desses perfis para os indivíduos e suas carreiras. Foi possível verificar que alguns profissionais se enraizaram em um discurso de insatisfação e descrença na profissão, outros foram enfáticos ao demonstrarem interesse em se manterem na profissão em longo prazo, e, ainda, os profissionais, que se sentem satisfeitos com a escolha profissional, mas ao mesmo tempo demonstram interesse em exercerem outras ocupações.

**Palavras-chave:** Identidade ocupacional, Secretariado Executivo, Análise de Discurso Crítica.

## **ABSTRACT**

This research approaches the occupational identity theme in the profession of Executive Secretary, aiming to analyze the occupational identity construction implications on the way these professionals see their careers and generate expectations concerning their profession. In order to achieve this aim, it was carried out a literature review about personal identity, occupational identity and Critical Discourse Analysis, secondly, online questionnaires were applied, and finally, an analysis of the interviewed professionals discourse was made. This way, from the occupational identity approach, it was possible to extract three professional profiles – the ambivalent, the credulous and the skeptical – and to discuss the possible implications of these profiles for the individuals and their careers. It was observed that some professionals have taken root in a speech of dissatisfaction and disbelief in the profession, others were emphatic to show interest in maintaining their occupation in the long term, and also professionals who feel satisfied with their professional choice, but at the same time they show interest on carrying out other occupations.

**Keywords:** Occupational identity, Executive Secretary, Critical Discourse Analysis.

## SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS .....	VII
LISTA DE QUADROS .....	VIII
LISTA DE FIGURAS .....	IX
1. INTRODUÇÃO .....	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO .....	13
2.1 Identidade.....	13
2.2 Identidade pessoal .....	13
2.3 Identidade Ocupacional.....	18
2.4 A ADC .....	27
2.5 Teoria Social do Discurso .....	30
2.5.1 Significados acional, representacional e identificacional.....	31
2.5.2 Significado identificacional.....	32
2.7 O profissional de Secretariado Executivo .....	33
3. METODOLOGIA .....	35
3.1 Método de coleta de dados .....	36
3.2 Método de análise de dados .....	37
3.3 Limitações do estudo .....	38
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	39
4.1 Identificação da amostra.....	39
4.2 Análises .....	40
4.2.1 Os ambivalentes .....	40
4.2.2 Os crédulos.....	44
4.2.3 Os céticos .....	49
4.3 Discussões .....	51
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	56
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	58
7. APÊNDICE .....	61
7.1. Questionário .....	61

## **LISTA DE SIGLAS**

ADC – Análise de Discurso Crítica

TSD – Teoria Social do Discurso

LSF – Linguística Sistêmica Funcional

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1: Limites entre as identidades .....	25
Quadro 2: Suporte teórico e categorias analíticas da Análise de Discurso Crítica.....	33

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Recontextualização da LSF na ADC .....	31
Figura 2: Idade dos participantes .....	39
Figura 3: Influência da família na escolha profissional .....	52
Figura 4: Relevância em trabalhar na ocupação que escolheu .....	53
Figura 5: Satisfação financeira .....	53

## 1. INTRODUÇÃO

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

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

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

Embora haja uma diferenciação entre as identidades, há uma ligação entre as distintas formas estabelecidas, pois todas estão embasadas no comportamento de indivíduos e de grupos. Conforme nos mostra Machado (2003), no âmbito organizacional, os estudos sobre identidade, de um modo geral, são recentes. A construção da identidade ocupacional está diretamente vinculada à identidade pessoal, uma vez que as mesmas incluem todas as identificações do indivíduo feitas ao longo da sua existência. Lisboa (2012) define que a identidade ocupacional se dá através da auto percepção em termos de papéis ocupacionais, ela se refere à percepção consciente de si mesmo como um trabalhador, em um grupo ou não, ela

considera também o impacto que o trabalho exerce sobre o sujeito. Para Alvesson e Willmott's (2002), as identidades de um indivíduo são influenciadas pela regularidade entre identidade, trabalho e auto identidade.

Dessa forma, considerando que a identidade é um processo em permanente construção, será abordada neste trabalho a identidade ocupacional dos indivíduos que trabalham como secretários executivos. Para tanto, será utilizada a Análise de Discurso Crítica (ADC) e será realizada uma breve explicação acerca da identidade pessoal. A ADC tem o objetivo de tornar os aspectos obscuros do discurso mais visíveis, a fim de esclarecer de que maneira a linguagem funciona em suas diversas formas de idealização, na constituição e na transmissão do conhecimento, na organização das instituições sociais e no exercício do poder e dominação (WODAK, 2003 *apud* CASTILHO, 2012).

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

Portanto, este estudo justifica-se pela relevância em compreender de que forma um grupo de profissionais constrói sua identidade ocupacional e como se sentem exercendo tal profissão. Esta pesquisa justifica-se também para ampliar conhecimentos mais específicos acerca da profissão de Secretariado Executivo. Além de ser de interesse pessoal da autora contribuir para o entendimento da forma como o grupo profissional ao qual está inserida, se identifica e se percebe no atual contexto de mudanças, assim como se sentem exercendo essa profissão. Sainsaulieu (1977) afirma que o local de trabalho é um espaço de socialização importante para os indivíduos, esse espaço modela comportamentos e atitudes produzindo a identidade profissional. Por esse motivo, julga-se importante entender como se dá a formação da identidade ocupacional de um indivíduo que trabalha num contexto de grandes transformações, bem como auxiliar na compreensão das atitudes desses profissionais e contribuir para seu desenvolvimento profissional, para dessa forma, refletir qual é o seu papel na sociedade contemporânea e, a partir disso, desenvolver um olhar crítico sobre como exercemos essa profissão.

Para tanto, este estudo tem como objetivo geral compreender como os profissionais de secretariado executivo que atuam no mercado atual constroem sua identidade ocupacional e suas relações de trabalho nesse novo contexto de grandes mudanças. E observa-se os como objetivos específicos analisar a identidade ocupacional no Secretariado Executivo e identificar como os profissionais da área se veem no futuro. A pesquisa será estruturada da seguinte maneira: inicialmente serão descritas as bases teóricas da pesquisa, na sequência, os métodos e metodologias utilizados, depois, os materiais empíricos coletados através de questionários online aplicados e, por fim, os resultados e conclusões alcançados.

Dessa maneira, este estudo pretende investigar e responder ao seguinte questionamento: Quais são as implicações da construção da identidade ocupacional na maneira como os indivíduos veem suas carreiras e geram expectativas sobre sua profissão?

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Serão apresentados neste capítulo os pressupostos teóricos que irão fundamentar a pesquisa. Será feita uma discussão sobre a identidade pessoal, a identidade ocupacional e a Análise de Discurso Crítica. E, em seguida, será demonstrada a análise dos dados coletados nos questionários correlacionando-os com a teoria estudada.

### **2.1 Identidade**

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

### **2.2 Identidade pessoal**

Dubar (1996, *apud* MACHADO, 2003) afirma que a identidade constitui uma tentativa de explicação do conceito de si, sendo fruto de uma construção psicológica e social. É um processo em construção, definido pela intermediação constante das identidades assumidas e das identidades visadas. Esse espaço existente entre as identidades de uma pessoa é exatamente o espaço de conformação do eu, da construção da identidade. E é nesse espaço que vão se processar as interações sociais e ocorrerá a participação dos outros na construção da própria identidade.

Para Ricoeur (1990 *apud* MACHADO, 2003), a dinâmica da identidade é nutrida pela busca constante da unidade subjetiva por parte dos indivíduos, pois adotam padrões comportamentais direcionados a preencherem as expectativas do outro sobre sua própria conduta, contrariando muitas vezes sua autodeterminação. No entanto, se essa dissonância ocorrer muita intensamente poderá resultar em fragilidade e ruptura da unidade subjetiva. Portanto, construir a própria identidade é um permanente desafio no sentido de encontrar o equilíbrio entre aquilo que se é e o que os outros esperam que sejamos (MACHADO, 2003).

Dessa maneira, mesmo existindo em cada indivíduo um senso de individualidade, a construção do autoconceito é inseparável do outro; e assim, as experiências de socialização constituem o principal referencial para formação das identidades. A identificação é “a modelagem em pensamento, sentimento ou ação de um indivíduo sobre outra pessoa” (SAINSSANLIEU, 1997, p. 305). Vivendo essas experiências o indivíduo busca a noção de si, da presença subjetiva, na tentativa de definir as fronteiras de si, de preservá-las e reencontrá-las. E assim, a identidade é resultante de múltiplas identificações. As estruturas identitárias encontram-se a todo momento renovadas pela sua dinamicidade e multiplicidade, são construídas e reconstruídas.

Para Oliveira (1992 *apud* SANTOS 2011, p. 54), o “Eu” surge como resultado de uma redução de múltiplos aspectos do indivíduo e de uma busca em ter representações. No campo representacional, a identidade é a aspiração do Eu, o Eu “é e se conhece, inevitavelmente, pelas relações e pela dependência de um outro, donde a cultura, através de suas instituições (família, escola, grupos sociais), o conforma e de certa maneira orienta seus projetos identificatórios”.

Santos (2011) afirma que no processo de construção da identidade busca-se equivalência e ligação entre representações que garantam ao sujeito representar-se e dessa forma, a personalidade é constituída por um conjunto de identificações.

A identidade é uma luta constante entre o processo consciente e o inconsciente, os processos inconscientes ressoam no consciente, produzindo significados. A ausência dessa transferência resultaria numa vida estéril, pois é somente por meio dela que a maturidade do indivíduo acontece. No momento em que ele organiza o seu inconsciente, a individuação torna-se mais intensa e resulta na formação de um autoconceito mais diferenciado (CHODOROW, 1989 *apud* MACHADO, 2003).

A identidade é a representação geral do desejo, é figurativamente, a superfície interna da representação, considerando que a superfície externa cabe à realidade. A representação da identidade e da realidade é sustentada por intermédio da crença, sendo essa, “um modo de ser da representação, uma propriedade intrínseca, não um apêndice nem algo que pode estar ou faltar. [...] A crença é uma função pré-consciente que sustenta qualquer representação psíquica dada” (HERMANN, 2003, *apud* SANTOS, 2011, p. 57), e dessa forma, a crença age gerando a adequação de realidade e identidade.

O passado, o presente e o futuro são também muito importantes, pois a memória exerce papel muito importante na construção da identidade, já que a representação de si é inseparável do sentimento de continuidade temporal. Ao narrar seu autoconceito, o sujeito ordena, segundo sua autoridade, os eventos que ele selecionou, consciente ou inconscientemente, e registrou na memória. Não só o passado age na conformação das identidades, mas também o futuro, através das representações desejadas de si, ou seja, da idealização do eu (MARKUS e NURIUS, 1986 *apud* MACHADO, 2003). O eu desejado é, portanto, fonte de motivação para novas formas de identidade.

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

Para Woodward (2009), a construção da identidade se dá tanto simbólica quanto socialmente, assim, a luta para afirmar as diferentes identidades tem causas e consequências materiais.

Ainda segundo essa mesma autora, as identidades individuais e as coletivas são estabelecidas pela representação – entende-se que representação inclui as práticas de significação e os sistemas simbólicos por meio dos quais os significados são produzidos, posicionando os indivíduos como sujeitos – sendo compreendida, assim, como um processo cultural.

Para Rutherford (1990, p. 19-20), "a identidade marca o encontro de nosso passado com as relações sociais, culturais e econômicas nas quais vivemos agora [...] a identidade é a

intersecção de nossas vidas cotidianas com as relações econômicas e políticas de subordinação e dominação".

Dessa forma, o indivíduo inicia seu processo de diferenciação e individualização como ser humano, e o desempenho de papéis, construindo sua identidade. Para Souza (2012, p. 29), da perspectiva sociológica, toda identidade é construída social e culturalmente.

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

Dessa forma, o conceito do eu/si é uma construção complexa, fruto de uma relação dialética que considera, ao mesmo tempo, um sujeito igual a seus pares, mas único na sua existência, na sua experiência e vivência pessoal. A igualdade e a diferença permeiam a todo momento as tentativas de auto representação por parte dos indivíduos. “Assim, uma identidade bem construída é aquela que delineou os limites entre a individualidade e os grupos aos quais a pessoa está vinculada. O resultado é que, embora reunidos na presença física, o eu e o grupo se encontram separados nos processos psíquicos” (MACHADO, 2003, p. 55).

De acordo com Castells (1999a), com relação aos atores sociais, a identidade é entendida como o processo de construção do significado com base num atributo cultural, ou um conjunto de atributos culturais inter-relacionados, que prevalecem sobre outras formas de significado.

Para esse autor, os indivíduos, grupos sociais e sociedades processam as matérias-primas fornecidas pela história, geografia, biologia, instituições produtivas e reprodutivas, pela memória coletiva e por fantasias pessoais, pelos aparelhos de poder e revelações de cunho religioso para a construção de identidades, e reorganizam seu significado em função de tendências sociais e projetos culturais enraizados na sua estrutura social, bem como na visão de tempo/espaço.

Ainda de acordo com esse autor (*apud* SOUZA, 2012), há a hipótese de que quem constrói a identidade coletiva e para quem ela é construída são em grande maioria os determinantes do conteúdo simbólico dessa identidade, assim como de seu significado para aqueles que com ela se identificam ou dela se excluem. Ainda, a construção de identidade sempre ocorre em contexto marcado por relações de poder, e assim, propõe a distinção em três maneiras e origens de sua construção: identidade legitimadora ligada às instituições dominantes, a identidade de resistência, constituída por atores sociais em posições desvalorizadas e a identidade de projeto, processada por atores sociais que, a partir da compreensão do seu papel de sujeito histórico, redefinem seu papel de sujeito coletivo e sua posição na sociedade, conforme as definições de Castells (1999a, p. 24):

- *Identidade legitimadora*: introduzida pelas instituições dominantes da sociedade no intuito de expandir e racionalizar sua dominação em relação aos atores sociais.
- *Identidade de resistência*: criada por atores que se encontram em posições/condições desvalorizadas e/ou estigmatizadas pela lógica da dominação, construindo, assim, trincheiras de resistência e sobrevivência com base em princípios diferentes dos que permeiam as instituições da sociedade, ou mesmo opostos a estes últimos.
- *Identidade de projeto*: quando os atores sociais, utilizando-se de qualquer tipo de material cultural ao seu alcance, constroem uma nova identidade capaz de redefinir sua posição na sociedade e, ao fazê-lo, buscam a transformação de toda a estrutura social.

Ainda sob essa perspectiva, as identidades que começam como resistência podem vir a se tornar em projetos, ou até mesmo, a ser dominantes, tornando-se assim em identidades legitimadoras para racionalizar sua dominação. Para Castells (1999a), uma identidade não é estática e imóvel, cada tipo de processo de construção de identidade leva um resultado distinto no que tange à constituição da sociedade.

## 2.3 Identidade Ocupacional

Nesta seção, será discutida a identidade ocupacional, interligada à identidade profissional, as quais estão diretamente relacionadas com a identidade pessoal.

Através do exercício de diversos papéis, os indivíduos constroem ativamente suas identidades. Da mesma forma, os papéis ligados ao mundo do trabalho compõem uma face da estrutura identitária dos indivíduos. Erikson (1976 *apud* JUNQUEIRA, 2010), criou o conceito *identidade ocupacional* para caracterizar o processo da construção da identidade nas áreas de estudo e trabalho, como forma de ascender a papéis sociais. Dessa forma, a identidade ocupacional faz parte da identidade pessoal e faz parte de um sistema mais amplo, sendo a ocupacional, determinante e determinada na relação com a personalidade. A identidade ocupacional constitui-se a partir de identificações, estando sujeita, desde o nascimento, às influências do meio, devendo, portanto, ser entendida como fruto de contínuas interações de fatores externos e internos à pessoa, ao mesmo tempo em que é gerada nas relações. As identificações sempre dizem respeito aos papéis sociais desempenhados por pessoas da rede de relações da infância, advindas de relações gratificantes ou frustradoras, e que, consciente ou inconscientemente, vão pautar a relação com as ocupações (JUNQUEIRA, 2010).

Um importante teórico da Orientação Profissional, Rodolfo Bohoslavsky, compreende que a identidade ocupacional parte de um sistema mais amplo, é determinada e determinante na relação com toda a personalidade, e é um aspecto da identidade do sujeito (BOHOSLAVSKY, 1987 *apud* TERÊNCIO E SOARES, 2003). Portanto, a identidade ocupacional é parte da identidade pessoal e pode ser compreendida também como "a auto percepção, ao longo do tempo, em termos de papéis ocupacionais" (BOHOSLAVSKY, 1987 *apud* TERÊNCIO E SOARES, 2003, p. 141). Nesse contexto, a ocupação se refere ao conjunto de expectativas do papel de um indivíduo, sendo que a ocupação não é algo definido partindo-se "de dentro", nem "de fora", mas da interação. O papel ao qual Bohoslavsky (1987) se refere é uma sequência estabelecida de ações aprendidas e executadas por uma pessoa em situação de interação. Dessa forma, assim como a identidade pessoal, a ocupacional deve ser compreendida como uma contínua interação entre os fatores internos e externos ao indivíduo.

Bohoslavsky (1998, *apud* SOUZA e FAIMAN, 2007) afirma que a identidade ocupacional não deve ser considerada como algo definido e estável, mas é um processo que tem as mesmas leis e enfrenta as mesmas dificuldades da construção da identidade pessoal. Para o mesmo autor, ambas as identidades, pessoal e ocupacional, devem ser entendidas como uma contínua interação entre fatores internos e externos à um sujeito. Existe uma sintonia entre a percepção social e a percepção de si mesmo quando há uma integração da identidade.

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

Ainda para Bohoslavsky (1995, *apud* SANTOS, 2011), as ocupações são consideradas sempre em relação às pessoas que as exercem, fazendo parte do espaço psicológico da pessoa. Dessa maneira, como o ideal do ego se estabelece sobre as bases de identificações com adultos significativos, em termos ocupacionais, o ideal do ego se estabelecerá em termos de relações, carregadas afetivamente, com adultos que desempenham papéis ocupacionais.

Os padrões sociais são também meios de influência para a escolha ocupacional, sendo que no desenvolvimento do indivíduo, o papel social masculino e feminino são interiorizados ao longo das etapas da gênese da identidade ocupacional do sujeito; esses padrões desempenham também um papel relevante na inclinações, atitudes, comportamentos, interesses e gostos da pessoa (BOHOLAVSKY, 1995 *apud* SANTOS, 2011).

Dessa forma, a identidade é construída por grupos e processos de identificação e esquema corporal, para Bohoslavsky (1995, *apud* SANTOS, 2011, p. 142), é “o sentimento de quem se é e quem não se é; quem se quer ser e quem se crê que não deva ser; quem se pode ser e quem não se pode ser; quem se permite ser e quem não se permite ser, da totalidade das quais surgirá”.

Um sujeito desenvolve sua identidade ocupacional quando integra suas diferentes identificações e sabe o que quer fazer, de que modo e em que contexto. Observa-se, como afirma Bohoslavsky (1995, *apud* SANTOS, 2011), que durante toda a vida ocorrerão identificações e escolhas. Dessa forma, a escolha da carreira está sempre vinculada a relações interpessoais passadas, presentes e futuras. Assim, a escolha profissional exerce um papel muito importante na determinação da identidade ocupacional. Essa escolha, geralmente,

ocorre na adolescência e, na maioria dos casos, significa a entrada para o mundo adulto. Mas a vida profissional também é composta de diversas outras escolhas: a graduação, pós-graduação, continuação dos estudos, local de trabalho e até mesmo o vínculo empregatício.

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

Bohoslavsky (1995) afirma que o processo de escolha de uma profissão envolve questões como: com o que trabalhar? Para que fazê-lo? Como dar sentido à vida? Quando e onde inserir-se na realidade ocupacional? Quem se pretende ser? Considerando que a escolha parte de quem se é naquele momento. Dessa maneira, percebe-se a importância da subjetividade na escolha profissional, sendo que ela é influenciada por fatores ambientais de ordem familiar, educacional e relativos ao próprio sistema produtivo. Para Bohoslavsky (1998, *apud* SOUZA e FAIMAN, 2007), uma pessoa, ao assumir uma identidade ocupacional, consegue integrar diferentes identificações. Essa identidade ocupacional passa a compor a forma como vive, se relaciona com a família, com amigos e colegas, e como se insere em grupos sociais. As suas relações influenciam na escolha da atividade de lazer, hábitos cotidianos, por exemplo. Pode-se dizer que determinam como a pessoa é reconhecida socialmente.

Saissanlieu (1995, *apud* MACHADO, 2003) afirma que as identificações possíveis por parte do indivíduo na profissão estão vinculadas: 1- ao trabalho que realiza, sendo que quanto mais intenso, maior a probabilidade de resultar em progressão profissional; 2- com a empresa, e, nesse caso, o resultado é um sentimento de proteção por parte do indivíduo; e 3- com uma trajetória, constituindo uma identidade visada, pautada num projeto pessoal que o indivíduo imagina para si no trabalho, ou seja, sua possível identidade. Segundo esse mesmo autor, são também importantes na construção dessa identidade os tipos de relacionamentos, aos quais o indivíduo está submetido em sua ocupação.

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

“Assim como o ideal do ego se estabelece sobre as bases de identificações com adultos significativos, o ideal do ego em termos ocupacionais, se estabelecerá em termos de relações, carregadas afetivamente, com pessoas que desempenham papéis ocupacionais” (BOHOSLAVSKY, 1998, p. 33 *apud* JUNQUEIRA, 2010, p35).

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

Goffman (1982, *apud* CARVALHO, 2012), para compreender a identidade, destaca a importância da noção de unicidade, que é o que permite o desempenho de um papel estruturado, rotineiro e padronizado na organização social. Essa ideia de unicidade é um conjunto de marcas que diferenciam a pessoa de todos os outros indivíduos. Falando-se em identidade profissional, também interligada com a identidade ocupacional, pode-se pensar que alguns elementos que funcionam como reforço da identidade são o nome, a definição e o registro profissional.

Para Phelan e Kinsella (2009), a identidade ocupacional tem sido conceituada no indivíduo como o centro da construção assumindo que a autonomia e a liberdade de escolha são construções universalmente aplicáveis. Enquanto os terapeutas ocupacionais reconhecem as dimensões sociais e culturais da formação da identidade, os cientistas ocupacionais defendem uma maior inclusão de perspectivas socioculturais na criação da teoria (PHELAN e KINSELLA, 2009).

Segundo Phelan e Kinsella (2009), a identidade ocupacional é ainda um conceito em construção dentro da ciência ocupacional. Christiansen (1999), citado por esses mesmos autores, foi o primeiro estudioso a fazer uma explícita conexão entre a ocupação e as identidades pessoal e social de um indivíduo. Para ele, a participação na ocupação contribui para a construção da identidade de um indivíduo, e é o principal meio para comunicar uma identidade, concluindo que “quando nós construímos nossas identidades através das ocupações, oferecemos a nós mesmos os contextos necessários para a criação de vidas significativas, e o significado da vida nos ajuda a estar bem” (1999, *apud* PHELAN e

KINSELLA, 2009, p. 85, tradução da autora<sup>1</sup>). Esse mesmo autor sugeriu quatro proposições centrais sobre ocupação e identidade: 1- identidade é um conceito abrangente que molda e é moldado por nossos relacionamentos com outros, 2- as identidades estão intimamente ligadas ao que fazemos e às nossas interpretações dessas ações no contexto dos nossos relacionamentos com os outros, 3- as identidades fornecem uma figura central importante em uma auto narrativa ou na história de vida, tal figura fornece coerência e sentido para os eventos cotidianos da própria vida, e 4- como o significado da vida é derivado no contexto da identidade, ela é um elemento essencial na promoção do bem estar e da satisfação de vida.

Kielhofner (2002, p. 85), definiu a identidade ocupacional como "um sentimento composto de quem se é e de quem se deseja tornar como um ser ocupacional gerado a partir da sua história de participação ocupacional. A volição, a habituação e as experiências como um corpo vivido estão todos integrados na identidade ocupacional".

Unruh *et al* (2002, p. 12 *apud* PHELAN e KINSELLA, 2009, p. 86) também contribuíram para a conceitualização da identidade ocupacional. Para esses autores, ela pode ser conceitualizada como a expressão de aspectos físicos, afetivos, cognitivos e espirituais da natureza humana, em uma interação com as dimensões institucionais, sociais, culturais e políticas do ambiente, por todo momento e espaço no tempo de vida de uma pessoa, por meio das ocupações de autocuidado, produtividade e lazer. Para esses mesmos autores, nos estudos sociais, as pessoas são definidas por aquilo que elas fazem e ilustram seu argumento usando a pergunta comum em eventos sociais: "então...o que você faz?". Essa autora (*apud* PHELAN e KINSELLA, 2009), fez uma importante distinção entre as identidades públicas de uma pessoa (baseadas nas ocupações, no trabalho e produtividades e no reconhecimento do valor social associado ao trabalho) e as identidades pessoais/privadas (baseadas nas ocupações individuais, criativas e de lazer, reconhecendo o investimento pessoal à tais ocupações).

Phelan e Kinsella (2009) observaram quatro principais pressupostos teóricos acerca da construção da identidade ocupacional, são eles: 1- o indivíduo no centro da formação da identidade; 2- a escolha; 3- a produtividade e 4- as dimensões sociais.

---

<sup>1</sup> Texto original: "when we build our identities through occupations, we provide ourselves with the contexts necessary for creating meaningful lives, and life meaning helps us to be well" (CHRISTIANSEN, 1999, p. 547 *apud* PHELAN e KINSELLA, 2009, p. 85).

### 2.3.1 O indivíduo no centro da formação da identidade

A teoria da identidade ocupacional coloca o eu individual como controlador da sua identidade. O discurso dominante nessa teoria coloca em foco aspectos como a auto eficácia, a autoconfiança, a autoestima, o sucesso pessoal, os motivadores pessoais, os objetivos e realizações pessoais e os traços de personalidade, no que diz respeito à forma como eles contribuem para a identidade ocupacional (PHELAN e KINSELLA, 2009).

No entanto, alguns autores consideram e argumentam que a noção do eu unitário é um mito e que essa concepção pressupõe um eu que experimenta um outro mundo independentemente do mundo social e do discurso. Para Foucault, os sujeitos são constituídos no discurso. Para ele, não há uma posição única a partir da qual os sujeitos podem ser apoderados, mas apenas posições discursivas específicas dentro de formações de poder e/ou conhecimento. Outros autores (WEEDON, 1987, SMITH, 1999, SANDYWELL, 1999, *apud* PHELAN e KINSELLA, 2009) afirmam que a ocupação é "raramente, e se for, uma natureza individual" e que a ocupação "é muito mais do que o que um indivíduo vive" sozinho. Ela é uma combinação de diversos fatores.

Para Iwama (2003, *apud* PHELAN e KINSELLA, 2009) o eu de um sujeito se adapta e se ajusta de acordo com o ambiente social, mais do que controla e altera o ambiente para que esse se adeque ao seu eu. Dickie *et al* (2006 *apud* PHELAN e KINSELLA, 2009) afirmam que o eu e a identidade são formados a partir de um complexo de totalidades.

### 2.3.2 Escolha

As escolhas são um outro tema recorrente na literatura da identidade ocupacional. Para Christiansen (1999, *apud* PHELAN e KINSELLA, 2009), as escolhas que fazemos expressam nossas individualidades e identidades únicas. Kielhofner (2008), citado pelos mesmos autores, afirma que a identidade ocupacional é moldada pelas escolhas do sujeito e o contexto social, assim como a identidade ocupacional reflete quem eles são dentro de um contexto. Outros autores afirmam que nem sempre fazemos escolhas livres, muitas vezes somos "forçados" a fazer determinada escolha. Embora hajam divergências sobre a perspectiva das escolhas, os autores afirmam que muitas vezes a escolha ocupacional é frequentemente determinada pelas dimensões sociais, culturais e discursivas.

### 2.3.3 Produtividade

As noções de produtividade também influenciam na determinação da identidade profissional. Unruh *et al* (2004, p. 293 *apud* Phelan e Kinsella, 2009, p. 88) afirma que "muito do desenvolvimento e maturação durante a adolescência e o início da fase adulta é sobre a construção de uma identidade ocupacional baseada na obtenção de trabalhos significativos" (p. 293) e o reconhecimento social que vem através dessa realização.

### 2.3.4 Dimensões sociais

Para Phelan e Kinsella (2009), a identidade ocupacional também destaca a influência da sociedade na formação da identidade individual. A sociedade se torna significativa na formação da identidade, uma vez que uma criança, nas suas ações, sempre procura aprovação dos pais, colegas e da sociedade em geral. Para eles, identidades positivas são promovidas quando o indivíduo percebe que suas ocupações escolhidas ganham aprovação da sociedade.

O filósofo Charles Taylor (1992) propôs que a formação da identidade é fundamentalmente relacional e depende crucialmente de relações dialéticas com outras pessoas. Para ele, símbolos culturais como linguagens, arte, gestos e amor, implicitamente moldam as identidades. E essas identidades são formadas em diálogo com outros sujeitos, em acordo ou esforço com o reconhecimento deles sobre nós. Nesse conceito, a nossas relações com os outros carregam imensa responsabilidade na construção do eu pessoal (PHELAN e KINSELLA, 2009).

Sainsanlieu (1995, *apud* MACHADO, 2003), ao analisar a identidade no trabalho, constatou que há pluralidade de modelos identitários no universo do trabalho, que se distinguem principalmente pelos tipos de socialização compartilhada entre os indivíduos e por seus modos de integração na empresa.

“A construção da identidade no trabalho não está desvinculada dos interesses pessoais e coletivos, que estão sendo constantemente articulados nas organizações. Os arranjos sociais que desdobram nas empresas são dinâmicos e permeiam a memória dos seus integrantes.[...] A identidade no trabalho constitui, dessa forma, componente importante no processo motivacional, que concorre também para a construção de uma autoestima positiva. Consequentemente, não só a realização do trabalho, mas também a esfera social organizacional é positivamente afetada” (MACHADO, 2003, p. 60).

A identidade profissional na sociedade possui uma enorme importância, chegando até a se confundir com a identidade pessoal como um todo. A identidade ocupacional está diretamente relacionada com a escolha ocupacional, tal como afirma Wagner Fiori citado por Rappaport (1982, p. 31 *apud* TERÊNCIO e SOARES, 2003, p. 141): "a escolha de uma profissão é fundamental na normalização das relações com o mundo. Num nível mais concreto, é claro, entende-se que, em parte, sou aquilo que faço".

Assim como afirma Hall (2004), a identidade está intensamente envolvida no processo de representação. Dessa forma, "a moldagem e remoldagem de relações espaço-tempo no interior de diferentes sistemas de representação tem efeitos profundos sobre a forma como as identidades são localizadas e representadas" (HALL, 2004, p. 71).

A identidade ocupacional tem um papel muito importante para o senso de identidade do indivíduo e o trabalho confere o sentido de uma existência autônoma (BOHOSLAVSKY, 1998 *apud* JUNQUEIRA, 2010).

É possível, através do quadro 1, adaptado de Machado (2003, p. 64), delinear alguns limites entre as categorias estudadas para ajudar a visualizar o impacto de cada uma.

**Quadro 1: Limites entre as identidades**

<b>Tipo de identidade</b>	<b>Objeto de estudo</b>	<b>Meios de construção</b>	<b>Período de ocorrência</b>	<b>Espaços de construção</b>	<b>Finalidades</b>
Pessoal	A construção do autoconceito ao longo da vida do indivíduo.	Diversos relacionamentos sociais, em diferentes esferas, bem como desempenho de papéis.	Permanentemente, ocorrendo em todas as fases da vida.	Múltiplos relacionamentos e papéis.	Conformação do eu, em direção ao processo de individualização.
Identidade ocupacional	A construção do eu pela atividade/ocupação que realiza e pelas pessoas com as quais tem contato no trabalho.	Interação com a atividade e com as pessoas do trabalho.	Na juventude, fase adulta até a aposentadoria.	Múltiplas ocupações e grupos profissionais.	Contribuir para a formação da identidade pessoal e atuar como fator motivacional.

Fonte: Adaptado de Machado (2003, p.64)

O quadro 1 demonstra as limitações das identidades pessoal e ocupacional. Na identidade pessoal o objeto de estudo é a construção do autoconceito de uma pessoa ao longo

de sua vida, enquanto que na identidade ocupacional é a construção do eu pela atividade que realiza e pelas pessoas com as quais tem contato no trabalho. Com relação aos meios de construção, na identidade pessoal, ela se dá através dos diversos relacionamentos sociais, em diferentes esferas, bem como através do desempenho de papéis, e a construção da identidade ocupacional se dá através da interação com a atividade que realiza e com as pessoas do trabalho. O período de ocorrência na identidade pessoal se dá permanentemente, em todas as fases da vida e em múltiplos relacionamentos e papéis, enquanto que na identidade ocupacional se dá na juventude, na fase adulta até a aposentadoria e nas múltiplas ocupações e grupos profissionais ao longo da vida. A identidade pessoal é construída para a conformação do eu, em direção ao processo de individualização, e a identidade ocupacional objetiva contribuir para a formação da identidade pessoal e atuar como um fator motivacional.

### **2.3.5 A Identidade profissional**

Neste contexto, além do que já foi explicitado a respeito da identidade profissional, julga-se importante citar Morrow e Wirth (1989, p.41, *apud* WALLACE, 1993, p.334). Para esses autores, a identidade profissional está relacionada também com o compromisso profissional de um indivíduo, que pode ser definido como “a força relativa de identificação e envolvimento na profissão de um indivíduo” (tradução da autora<sup>2</sup>).

Para a London Deanery (2013), a identidade profissional:

- É enquadrada no contexto de identidade social;
- É uma forma sistemática de avaliar, identificar e organizar a percepção de si mesmo (ERIKSON, 1968);
- Diz respeito às interações do grupo no local de trabalho e refere-se ao modo como as pessoas se comparam e se diferenciam dos outros grupos profissionais;
- Ajuda os indivíduos a ter uma visão realista da profissão;
- Consiste em explorar as alternativas disponíveis e se comprometer com algumas escolhas e objetivos, os indivíduos são vistos como participantes ativos na formação de sua identidade profissional;

---

<sup>2</sup> Texto original: “the relative strength of identification with and involvement in one’s profession” (MORROW e WIRTH, 1989, p.41, *apud* WALLACE, 1993, p.334).

- A identidade profissional é construída por meio do discurso entre os indivíduos, e as identidades estão em contínua construção e alteração.

A identidade profissional está direta e intimamente ligada à identidade ocupacional. No entanto, a identidade profissional está mais relacionada à profissão que o sujeito escolheu ao longo de sua vida e sua identificação e envolvimento com essa profissão. A identidade ocupacional está relacionada às múltiplas ocupações que se exerce em termos dos papéis ocupacionais.(WALLACE, 1993). Portanto, ambas estão inseridas no contexto da identidade social e dizem respeito às interações com as atividades e pessoas do trabalho. (MACHADO, 2003).

Os níveis de identidades aqui tratados estão interligados e interdependentes conforme observa-se no discurso de Machado (2003), no entanto estão também em constante transformação. A construção das identidades ocupacional e profissional estão vinculadas à identidade pessoal, elas incluem todas as identificações de um indivíduo ao longo de sua existência (LISBOA, 2012). No entanto, como o foco deste trabalho é a ocupação, será dada maior ênfase à identidade ocupacional.

## 2.4 A ADC

A Análise de Discurso Crítica (ADC) foi definida por Norman Fairclough em 1985 no periódico *Journal of Pragmatics*. A ADC originou-se dos estudos da Linguística Crítica, desenvolvidos na década de 70, na Universidade de East Anglia. No entanto, ela somente se consolidou como disciplina na década de 90, em um simpósio realizado em Amsterdã (WODAK, 2003 *apud* RESENDE e RAMALHO, 2011). A ADC é reconhecida como a proposta teórico-metodológica de Fairclough, no entanto, é importante lembrar que estudos da ADC não se limitam ao trabalho desse autor (SOUZA, 2012).

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

Para Fairclough (2003), na ADC, o discurso é considerado uma prática de significação de mundo e a linguagem é compreendida como sendo dialeticamente interconectada a outros elementos da vida social. O uso da linguagem é considerado pelo mesmo autor como forma de prática social e não como atividade puramente individual ou reflexo de variáveis situacionais, uma vez que ele defende que a linguagem se constitui por sujeitos e relações sociais. Ele propõe que a ADC assente-se em uma visão científica crítica e social.

Bakhtin introduziu a noção de “dialogismo” na linguagem, para ele, a “verdadeira substância da língua” não repousa na interioridade dos sistemas linguísticos, mas no processo social da interação verbal (BAKHTIN, 2002, p. 123 *apud* RESENDE e RAMALHO, 2011, p. 15). Sua filosofia prioriza, além da atividade de linguagem, a relação indissolúvel com seus usuários.

Além dessa concepção de linguagem como modo de produção e interação social, o enfoque discursivo-interacionista de Bakhtin apresenta conceitos básicos para a ADC, como os de *gênero discursivo* e de *dialogismo*. A nova perspectiva de interação verbal de Bakhtin propõe uma visão dialógica e polifônica da linguagem, na qual mesmo discursos aparentemente não dialógicos sempre são parte de uma cadeia dialógica, que respondem a discursos anteriores e antecipam discursos posteriores: “Cedo ou tarde, o que foi ouvido e compreendido de modo ativo encontrará um eco no discurso ou no comportamento subsequente do ouvinte” (BAKHTIN, 1997, p.290 *apud* RESENDE e RAMALHO, 2011, p. 18).

Para Fairclough (1989, *apud* RESENDE e RAMALHO, 2011) a totalidade de práticas discursivas dentro de uma instituição ou sociedade e o relacionamento entre elas é o conceito fundamental para a Análise de Discurso Crítica de ordem de discurso. Para Foucault (1997, *apud* RESENDE e RAMALHO, 2011), o poder nas sociedades modernas é exercido por meio de práticas discursivas institucionalizadas. Ele defende que as instituições usam de técnicas discursivas para moldar os indivíduos ajustados às necessidades do poder. Esse autor contribui para a ADC de forma a estabelecer um vínculo entre discurso e poder – a abordagem *linguagem como espaço de luta hegemônica* –, no entanto, ele demonstra duas lacunas nas quais a ADC necessitaria utilizar transdisciplinarmente, inicialmente, a visão determinista do aspecto constitutivo do discurso e a falta de análise empírica dos textos.

Para Souza (2012, p. 8), "a proposta de uma análise de discurso crítica da linguagem pode oferecer ferramentas de desconstrução ideológica, principalmente, da mídia de massa e

de outros grupos de elite, além de identificar e definir relações entre grupos étnicos, sociais e disputas entre grupos dominados e subordinados".

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

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

Entre as diversas abordagens utilizadas na ADC, encontra-se a teoria social do discurso, proposta por Norman Fairclough. Para ele, a maneira como o indivíduo fala ou escreve revela quem ele é, ou seja, as linguagens utilizadas pelas pessoas em um determinado contexto de cultura e contexto social podem revelar as identidades dos indivíduos. Dessa maneira, Fairclough (2003, *apud* CASTILHO, 2012), entende que as análises textuais devem se preocupar em identificar traços linguísticos que permitam perceber os estilos ou o modo como o enunciador identifica a si mesmo e como identifica outras pessoas. Esse entendimento, portanto, está relacionado com o fato de o discurso ser socialmente influenciado e erigir efeitos ideológicos de forma a produzir e reproduzir relações de poder por meio da forma como as pessoas representam discursivamente coisas e posições sociais (FAIRCLOUGH, 2008, *apud* CASTILHO, 2012).

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

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

Fairclough (1989, *apud* RESENDE e RAMALHO, 2011) propõe o uso da linguagem como forma de prática social e não como atividade puramente individual. Para ele, o discurso se apresenta como forma de ação, como um modo que as pessoas podem agir sobre o mundo e

sobre os outros, e também como um modo de representação. Além disso, implica uma relação dialética entre o discurso e a estrutura social. Dessa forma, Fairclough (2003) apresenta o discurso como uma forma de prática social, um modo de ação sobre o mundo e a sociedade, um elemento da vida social conectado a outros.

Além disso, Fairclough (2001, 2006) propõe uma abordagem do discurso que tenta integrar diversas perspectivas teóricas e métodos para um estudo das dimensões discursivas da mudança social e cultural. Assim, esse autor, enfatiza a construção social do discurso; e reforça o fato de que a língua é constitutivamente dialógica como Bakhtin propõe. Além de acrescentar os conceitos de poder e de luta de poder em relação à hegemonia para investigar a dinamicidade da prática discursiva e sua relação com a prática social.

## 2.5 Teoria Social do Discurso

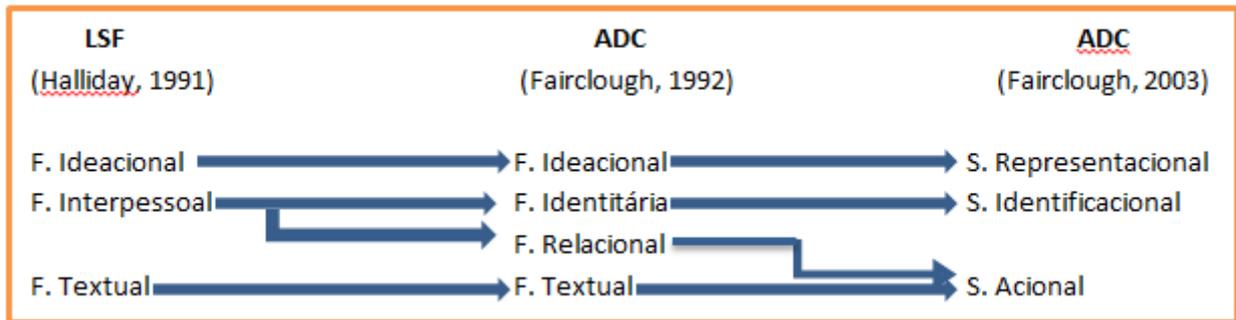
A TSD é orientada pela Linguística Sistêmico Funcional (LSF) de Halliday e se caracteriza, segundo Gomes (2003, p. 16, *apud* SOUZA, 2012, p. 13), como "pesquisa crítica da mudança na vida social contemporânea, através da análise intertextual das ordens do discurso que se projetam, articulam-se e se transformam no curso das lutas hegemônicas de poder".

Inicialmente, a LSF interrelacionava três macrofunções que atuavam simultaneamente, a *ideacional*, na qual a linguagem é a representação da experiência de mundo, seus recursos são utilizados para expressar um conteúdo; a *interpessoal*, onde a linguagem é utilizada para estabelecer e manter relações sociais e pessoais codificando a interação e desempenhando papéis sociais; e a função *textual*, que são aspectos semânticos, gramaticais e estruturais (SOUZA, 2012; RESENDE e RAMALHO, 2011).

Fairclough (1992) recontextualiza a LSF e sugere a divisão da função *interpessoal* em *função identitária* e *função relacional*, na qual a primeira está relacionada com a forma pela qual as identidades sociais são estabelecidas no discurso, e a segunda como as relações sociais entre os atores são representadas e negociadas. Mais tarde, Fairclough (2003) propõe uma outra articulação entre as macrofunções e os conceitos de gênero, discurso e estilo, sugerindo três tipos de significados: o *acional*, o *representacional* e o *identificacional*.

Essa nova perspectiva pode ser representada pela Figura 1 a seguir:

**Figura 1: Recontextualização da LSF na ADC.**



Fonte: Resende e Ramalho (2011, p.61)

### 2.5.1 Significados acional, representacional e identificacional

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

Os três significados estão interligados e são interdependentes. Resende e Ramalho (2011, p. 60) resumem esses significados da seguinte maneira: o significado acional enfoca o texto como modo de interação em eventos sociais, aproximando-se da função relacional, pois a ação legítima e/ou questiona as relações sociais; o significado representacional focaliza a representação do mundo – físico, mental, social – em textos, aproximando-se da função ideacional; e o significado identificacional, que relaciona-se à construção, e à negociação de identidades no discurso, remetendo-se à função identitária.

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

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

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

### 2.5.2 Significado identificacional

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

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

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

Dentro do significado identificacional, tem-se a avaliação, a modalidade e a metáfora. A avaliação diz respeito às afirmações avaliativas, que são afirmações acerca do que é considerado desejável ou indesejável, aquelas que possuem juízo de valor, nas quais os atores acabam demonstrando seus valores, podem ser um atributo, um verbo, um advérbio ou um sinal de exclamação e estão sujeitas a uma escala de intensidade (FAIRCLOUGH, 2003). A modalidade é a relação entre o autor e a representação, é o julgamento do falante sobre as possibilidades ou obrigatoriedades envolvidas no que diz (HALLIDAY, 1985 *apud* SOUZA, 2012), a modalidade é o julgamento dos falantes; pode ser subjetiva, com claro grau de

afinidade do autor, ou objetiva: quando não está claro o grau de afinidade, o autor projeta seu ponto de vista como universal. E a metáfora nos permite realçar ou encobrir alguns aspectos representados pelos atores sociais. Como bem sintetizado por Resende (2006, p.89), os discursos (significados representacionais) são concretizados em gêneros (significados acionais) e inculcados em estilos (significados identificacionais); e ações e identidades (incluindo gêneros e estilos) são representadas por meio e nos discursos.”

Podemos sintetizar as categorias analíticas da ADC no quadro abaixo:

**Quadro 2: Suporte teórico e categorias analíticas da Análise de Discurso Crítica**

<b>Suporte teórico-metodológico - ADC</b>	<b>Categorias de Análise</b>
<b>Significado acional</b>	Gêneros (atividade, relações sociais e tecnologia comunicacional) Relação entres frases e sentenças
<b>Significado representacional</b>	Representação dos atores sociais (ativação, passivação, personalização e impersonalização por objetivação) Interdiscursividade e escolha lexical
<b>Significado identificacional</b>	Modalidade Avaliação e valores

Fonte: Souza (2012, p.61)

## **2.7 O profissional de Secretariado Executivo**

Segundo o site da FENASSEC, Federação Nacional das Secretárias e Secretários, por volta do ano 1.500aC, já haviam os primeiros registros da profissão que a diferenciavam das demais profissões existentes. De lá até a atualidade, o percurso longo enfrentou caminhos tortuosos que se estenderam de ser mulher ao ser profissional, até atingir maturidade, neste final de século. Porém somente no início no ano1985, através da Lei 7377, no dia 30 de setembro, o cargo foi reconhecido como profissão.

Desde então, o mundo do trabalho não só mudou, mas vem sendo reconstruído sucessiva e continuamente, numa descoberta que parece eterna entre a aplicação do que às vezes é considerado antigo e o que é considerado novo em termos de busca de soluções para os seres humanos criarem condições de adaptabilidade, tanto às novas formas de

administração empresarial, como às novas formas de produção e comércio (FENASSEC, 2014).

Para a Catho (2013), esse profissional deixou de ser basicamente auxiliar e submisso na execução de tarefas rotineiras e básicas, e passou a ser mais polivalente, multiprofissional no exercício da profissão e a ter um perfil mais empreendedor. Hoje, os secretários executivos acabam assessorando grandes executivos e diretores, e entram até, em funções estratégicas dentro da organização, como no planejamento e na execução de tarefas vitais para as empresas.

### 3. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, aquela que lida com interpretações das realidades sociais (BAUER e GASKELL, 2008). A metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes e tendências de comportamento (MARCONI e LAKATOS, 2011). Para Goldenberg (1997, p. 34), “a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Assim, os pesquisadores qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa.” Para Richardson (1999, p.90 *apud* MARCONI e LAKATOS, 2011) a pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentados pelos sujeitos pesquisados.

Para Denzin *et al* (2006), os pesquisadores qualitativos ressaltam a natureza socialmente construída da realidade. Esses pesquisadores enfatizam a natureza repleta de valores da investigação, buscam soluções para as questões que realçam o modo como a experiência social é criada e adquire significado.

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

Considera-se a pesquisa de caráter dialético também pois a dialética compreende o mundo como um conjunto de processos. Para Engels *apud* Marconi e Lakatos (2007, p. 101) a dialética é a

“grande ideia fundamental segundo a qual o mundo não deve ser considerado como um complexo de *coisas acabadas*, mas como um complexo de *processos* em que as coisas, nas aparências estáveis, do mesmo modo que os seus reflexos intelectuais no nosso cérebro, as ideias, passam por uma mudança ininterrupta de devir e decadência, em que, finalmente, apesar de todos os insucessos aparentes e retrocessos momentâneos, um desenvolvimento progressivo acaba por se fazer hoje”.

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

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

### **3.1 Método de coleta de dados**

- Questionário semi-estruturado

Para obter as informações necessárias, a fim de alcançar os objetivos da pesquisa, foram aplicados questionários semiestruturados online, com indivíduos que atuam como secretários executivos de diferentes empresas. O questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Foram realizadas perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha. As questões abertas permitem que o informante responda livremente, usando sua própria linguagem e emita opiniões acerca do assunto, as fechadas são aquelas em que o informante escolhe a sua resposta entre duas opções e as de múltipla escolha são aquelas que apresentam um série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto (MARCONI e LAKATOS, 2007).

Nos questionários haviam perguntas relacionadas à motivação da escolha profissional, à quantidade de informação que os sujeitos tiveram ao escolher sua profissão, à satisfação financeira, como veem sua carreira daqui há alguns anos, se acham que alguma coisa poderia mudar e se gostariam de mudar de profissão.

- Objeto de estudo

Os questionários foram aplicados via internet a profissionais, predominantemente do sexo feminino, da área de Secretariado Executivo e divulgados via e-mail aos profissionais da mesma empresa da autora e via redes sociais para os profissionais das outras regiões. Obtivemos retorno de vinte e cinco secretários executivos, sendo esses de diversas faixas etárias e diferentes empresas, predominando aquelas da região de Belo Horizonte. No entanto, também haviam informantes de Curitiba/PR, Guarapuava/PR, Santa Maria/RS, Viçosa/MG e Juiz de Fora/MG. Essa diversidade de regiões nos ajuda a ter uma maior variedade de respostas, evitando características regionalistas. A amostra foi definida pelo desejo de os entrevistados participarem e contribuírem com a pesquisa.

A escolha da profissão e dos sujeitos deu-se por acessibilidade. Entende-se que a escolha de indivíduos da mesma área de atuação da autora possibilita um maior acesso às informações e variedade de realidades. Coloco-me na perspectiva epistemológica que valoriza a importância do sujeito pesquisador e que valoriza a relação sujeito/sujeito.

### **3.2 Método de análise de dados**

- **Análise de discurso crítica**

Para a análise dos dados coletados através dos questionários foi utilizada a Análise de Discurso Crítica pautada na teoria de Norman Fairclough (2001, 2003) explicitada e detalhada no capítulo 2 – Referencial teórico – da pesquisa.

Trata-se de uma abordagem teórico-metodológica para o estudo da linguagem nas sociedades contemporâneas, aberta ao tratamento de diversas práticas na vida social, “capaz de mapear relações entre os recursos linguísticos utilizados por atores sociais e grupos de atores sociais e aspectos da rede de práticas em que a interação discursiva se insere (RESENDE e RAMALHO, 2006).

Segundo Fairclough (2003), o uso da linguagem é considerado como forma de prática social e não uma atividade individual, ele defende que a linguagem é constituída por sujeitos e relações sociais.

A categorização dos profissionais em três perfis foi possível após a análise dos dados, pela Análise de Discurso Crítica. Foram identificados os profissionais ambivalentes, profissionais os crédulos e os profissionais céticos.

### **3.3 Limitações do estudo**

Durante a realização da pesquisa foi possível observar algumas limitações devido à certos fatores tais como: os resultados do estudo podem não ser generalizáveis a todos os profissionais da área de Secretariado Executivo devido às diferenças de realidades regionais/pessoais; a veracidade das respostas obtidas através do questionário pode ter sido comprometida, por meio de omissão de informações, caso algum profissional tenha ficado receoso em apontar algum aspecto negativo da profissão; além da pesquisa ter sido realizada entre janeiro e setembro de 2014 e os questionários aplicados em maio do mesmo ano, o que pode também influenciar nas respostas dos pesquisados, devido às variáveis externas e internas ao mesmo. Tais como a situação econômica, emocional, psicológica e social vividas no período da pesquisa.

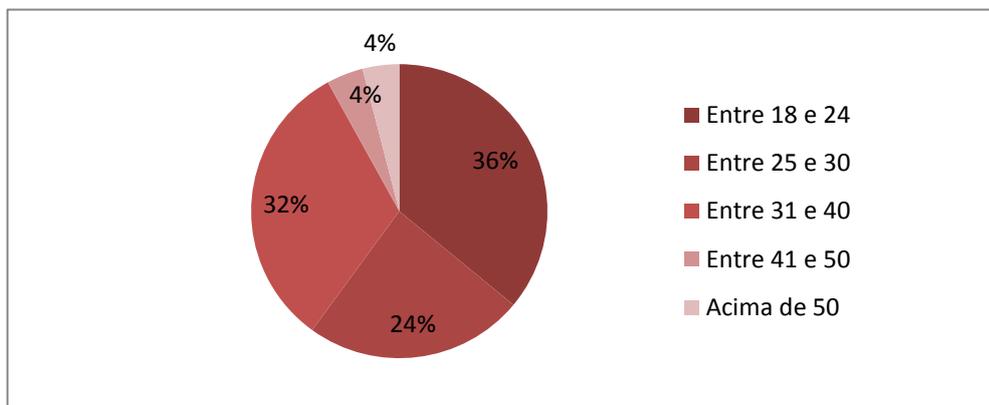
## 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, serão apresentados os resultados obtidos da aplicação dos questionários, junto aos 25 profissionais de Secretariado Executivo. Todos possuem formação em Secretariado Executivo, seja em nível superior ou tecnólogo. Os dados foram coletados, analisados e expostos a seguir:

### 4.1 Identificação da amostra

Foram obtidas 25 respostas, sendo que o maior percentual dos pesquisados são do sexo feminino e encontram-se na faixa etária entre 18 e 24 anos e entre 31 e 40 anos. Porém, observou-se que 4% possuem acima de 50 anos, outros 4% estão na faixa etária entre 41 e 50 anos, 24% dos entrevistados entre 25 e 30 anos, 32% entre 31 e 40 anos e por fim, 36% entre 18 e 24 anos . Desses participantes, apenas 8% era do sexo masculino, e o restante, 92%, do sexo feminino.

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



**Figura 2: Idade dos participantes .**

Fonte: Resultados da pesquisa, 2014.

## 4.2 Análises

As análises dos discursos dos entrevistados permitiram identificar três perfis profissionais apresentados a seguir, de acordo com o discurso predominante em cada um.

### 4.2.1 Os ambivalentes

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

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

Para Santos (2011), o processo de construção da identidade busca a equivalência e a ligação entre as representações que garantem ao sujeito representar-se, por essa razão, perguntamos como os colaboradores se sentem exercendo a profissão de secretariado executivo e podemos perceber um conflito interno nos pesquisados, que revela que grande parte dos profissionais gostam do que fazem, mas não se sentem valorizados, gostariam de serem representados de outra maneira. Muitos entrevistados responderam que se sentem satisfeitos/realizados, mas acreditam que podem haver mudanças ou gostariam de mudar de profissão. Dentre as categorias relacionadas ao significado identificacional, temos a avaliação, que inclui afirmações avaliativas – aquelas que revelam juízo de valor, como aquilo que é desejável ou indesejável, relevante ou irrelevante. “O elemento avaliativo pode ser um atributo, um verbo, um advérbio ou sinal de exclamação” (FAIRCLOUGH, 2003, p.172). Os elementos avaliativos podem ser encontradas nos trechos abaixo, nos demonstrando o conflito em que os profissionais se encontram.

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

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

Nos discursos acima podemos comprovar o desejo de se tornarem profissionais mais reconhecidos, a maior parte dos colaboradores gostam do que fazem mas sentem essa necessidade de maior valorização. Afirmativas avaliativas como *porém, fica complicado, gostaria, sem possibilidade de carreira, vontade de mudar, não deve ser, pouco confortável, em processo de adaptação e não reconhecem*, nos mostram suas insatisfações com a profissão, mas que ao mesmo tempo desejam que esses fatores possam mudar, mostrando sua vontade de se tornarem atores de uma identidade de projeto. Outras afirmações avaliativas como *satisfeita e realizada* corroboram com a ideia do conflito pessoal ao qual vivem no momento. O uso dos verbos em primeira pessoa, como no verbo *sentir* dos exemplos acima, mostra grande afinidade dos atores pela identificação com o que é falado.

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

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

(I8) **Dificuldades em comunicar** com pessoas de outros países, devido ao inglês [...] gostaria que nosso dia a dia fosse mais organizado e mais pontual com as reuniões. / (I25) **A visão dos executivos em relação a nós deveria mudar.** / (I15) **Muito volume de trabalho** [...] ele (chefe) deveria ser menos dependente. / (I18) **A maior dificuldade é a desigualdade na divisão do trabalho** [...] a divisão do trabalho poderia mudar, assim como a distribuição do poder decisivo.

(I22) **Acredito que seria necessário maior comunicação** vinda do meu chefe, pois muitas vezes não fico sabendo de algumas coisas que seriam importantes para o desenvolver do meu trabalho. / (I24) **O maior problema é a falta de motivação**, [...] senti falta (na faculdade) de matérias mais voltadas ao ambiente organizacional, além de um melhor reconhecimento do mercado de trabalho acerca de nossas habilidades e capacidades.

Nesses discursos percebemos novamente o que foi citado anteriormente, a insatisfação com relação à pouca valorização que os profissionais de Secretariado Executivo encontram, devido muitas vezes a visões arcaicas da profissão, ou muitas vezes pela cultura empresarial de os secretários exercerem somente "atividades simplistas", quando na verdade o perfil profissional atual é muito diferente daquele conhecido quando a profissão foi criada (SOUZA, 2010). Observamos esse fato também nos discursos: (I9) **Acredito que é saber separar as situações, pois sempre viramos a 'válvula de escape' de todos os problemas** [...] hoje na minha visão é melhor manter apenas a aproximação profissional [...] espero que a profissão seja mais **valorizada**.

Os elementos discursivos acima demonstram profissionais desanimados com sua profissão através da modalidade objetiva (RESENDE e RAMALHO, 2006), na qual o autor não demonstra claramente o grau de afinidade com o que é falado, quando projeta seu ponto de vista como algo geral, por meio do uso de expressões como: *desigualdade, pouca valorização, viramos e visão dos executivos*.

Segundo Bohoslavsky (1987, apud TERÊNCIO e SOARES, 2003) a identidade ocupacional pode ser considerada como a auto percepção, ao longo do tempo, em termos de papéis ocupacionais. Dessa maneira, quando questionados sobre como veem sua carreira daqui a alguns anos, os colaboradores demonstraram ter expectativas ou interesse de mudança de profissão no futuro.

(I22)*Acredito que **vou mudar** de profissão, pois não vejo muito futuro no Secretariado Executivo.* / (I3)***Não vejo crescimento** na minha posição atual.* / (I5)*Com o passar dos anos **fica complicado** manter na profissão.* / (I8)***Gostaria de montar** um negócio na área de eventos.* / (I18)*Vejo minha carreira **voltada a outras áreas**, não especificamente a do Secretariado.*

Nos discursos, percebemos claramente o desejo de mudança dos profissionais, devido à sua incerteza relativa à profissão que vão seguir no futuro. Os elementos discursivos das expressões acima revelam as crenças dos profissionais sobre seu desejo de serem reconhecidos por seu trabalho e possivelmente migrarem para uma outra ocupação. Esses discursos parecem estar inculcados nas identidades dos entrevistados e parece fazer com que se sintam predestinados à subvalorização da sua profissão. No entanto, conforme observa-se no discurso de Castells (2003), percebe-se a vontade de se tornarem atores do seu próprio futuro, através das modalidades subjetivas nas quais os autores se colocam, em alguns dos discursos, com alto grau de afinidade em seu discurso, mostrando que estão engajados com o que falam e querem mudar seu futuro através de atitudes tomadas no presente. Observa-se também no discurso a modalidade objetiva dentro da ADC. Quando a entrevistada diz que *o profissional vai perdendo seu valor*, ela coloca o seu ponto de vista como um ponto universal, não citando o seu caso específico.

Para Kielhofner (2002), a identidade ocupacional é um sentimento composto de quem se é e de quem se deseja tornar. Por esse motivo, também foi perguntado se eles achavam que alguma coisa poderia mudar e se eles gostariam de mudar de profissão. Os profissionais desse perfil foram unânimes e enfáticos ao demonstrarem o desejo de se dedicarem a outras profissões ou atividades, apesar de gostarem da área de Secretariado Executivo. A partir da análise das avaliações afirmativas abaixo, observamos a vontade de mudarem de área ou profissão.

(I3) ***Penso em um grande sonho/hobby** para o futuro é dedicar à minha família.* / (I4)*Sim, apesar de estar muito satisfeita, mas meu pensamento é de que sempre podemos buscar **novas oportunidades!*** / (I8)*Apenas **abrir o meu negócio.*** / (I9)*Sim, **gostaria de mudar**, pois a profissão infelizmente não é valorizada.*

(I15)*Sim, mas ser **docente** em Secretariado.* / (I22)*Sim, acredito que eu poderia **crescer mais em outras profissões**, visto que no Secretariado é grande a possibilidade de se manter no mesmo cargo até a aposentadoria.* / (I3)*Sim, uma **abertura para maior diálogo**,*

*pois hoje não temos tempo para assuntos profissionais. / (I4)Maior investimento (por parte da empresa) na formação profissional. / (I5)A valorização e o respeito pelo profissional.*

Apesar desse desejo de mudança, os profissionais desse perfil, quando perguntados como consideram sua relação com o chefe/superior, reafirmaram terem uma boa relação interpessoal, ainda que tenham dado respostas muito diretas sem darem maiores detalhes do relacionamento diário, conforme percebemos nos discursos abaixo.

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

A identidade profissional desse perfil parece estar ligada diretamente às relações de trabalho que mantêm atualmente na empresa para a qual trabalham, sendo uma relação direta com seus superiores, que apesar de serem consideradas relativamente boas, através da análise dos discursos, percebemos que estão aquém das expectativas dos profissionais, pois não se sentem valorizados da forma como gostariam.

No entanto, mesmo demonstrando anseio de mudanças, observamos, através do que não foi dito, das entrelinhas dos seus discursos, que esses profissionais estão acomodados na posição em que se encontram.

#### **4.2.2 Os crédulos**

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

Os profissionais desse perfil, quando perguntados como se sentem exercendo essa profissão, demonstraram estarem felizes com as escolhas que fizeram, quando foram claros em seu discurso ao explicitarem afirmações avaliativas conforme os discursos abaixo.

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

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

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

Quando perguntados como veem sua carreira daqui a alguns anos foram otimistas em suas respostas e demonstraram terem interesse em se manter na profissão e acreditam no crescimento transversal da mesma, através de uma carreira mais sólida no futuro.

*(I1)Atuando de forma proativa e **desenvolvendo a cada ano** que passa a minha carreira através de cursos, capacitações e treinamentos. / (I2)Vejo-me mais **segura** e com uma **posição mais estável** a nível secretarial. / (I11)Me vejo como **Secretária Executiva de Diretoria Estatutária**. / (I12)Me vejo **trabalhando fora** do Brasil, pois quero fazer uma pós em Comércio Exterior. / (I13)Mais desenvolvida e **estabilizada**. / (I14)**Crescendo e me aperfeiçoando** na área que escolhi. / (I17)Vejo uma **carreira promissora**, a procura na minha cidade é grande por profissionais com o nosso perfil. Pretendo ingressar em uma empresa de grande porte para um melhor reconhecimento.*

*(I19)Sólida e estável. / (I20)Vejo minha **carreira tendo mais reconhecimento**, não só no meio empresarial mas também por toda a sociedade. / (I21)Pretendo fazer um **MBA** e atuar na **área administrativa**. / (I23)Espero que exista **possibilidade de me aprofundar** nos meus estudos (pós-graduação, mestrado) e que a **remuneração e reconhecimento** também sejam **crescentes**. / (I7)Penso em **especializar mais em tradução** para poder desenvolver estas atividades na empresa em que eu trabalho.*

Conforme os exemplos acima, elementos discursivos como *desenvolvendo, mais estável, estabilizada, crescendo, especializar*, nos mostram a esperança de serem mais reconhecidos no futuro, de terem uma carreira mais promissora, serem mais especializados e mais seguros. Esses recursos foram utilizados com uma metáfora – maneira de identificar-se – (RESENDE e RAMALHO, 2006), pois ela nos mostra a realidade através do otimismo desse grupo profissional.

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

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

*(I14)Problemas internos de comunicação, mas estamos implantando projetos para integração de todos e por consequência mudar a comunicação entre os setores. / (I17)Falta de um gestor, **dificuldade na comunicação interna**. / (I19)**Relacionamento interpessoal**. / (I20)A **falta de credibilidade e experiência** são uns dos problemas que encontro, pois ainda em muitas instituições a autonomia dada não é compatível com nossas competências. Dá-se mais credibilidade e confiança aos **mais experiência** (com mais tempo de casa); mas como seremos dignos de confiança se não temos o espaço necessário para mostrar nosso potencial.*

/ (I21)*Atividades simplistas.* / (I23)*Falta de informação a respeito da minha graduação.* / (I25) *Visão arcaica da profissão de secretariado, ou seja, atender telefone, escrever carta e arquivar.*

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

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

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

Com relação à questão de os entrevistados acharem que algo possa mudar e se eles gostariam de trocar de profissão, ficaram divididos, alguns consideram que mudanças são válidas e/ou necessárias, principalmente relacionadas à autonomia do profissional de Secretariado Executivo e outros consideram que não há necessidade de mudança atualmente. Podemos perceber esse fato nos discursos abaixo, em determinados momentos foram bem diretos ao dizer apenas: *não*, e em outros momentos se expressaram de uma forma mais clara,

a exemplo das mudanças que gostariam: *informações mais claras, valorização, aumentar minha autonomia e trabalhar as competências comportamentais.*

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

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

(I12)Não. / (I13)Ainda **não consegui identificar** o que poderia mudar. Não. / (I14)**Mudança é sempre bem vinda** no meu ponto de vista, então se for para melhorar estou sempre disponível a isso. **Não, estou satisfeita** no meu cargo, única coisa que eu gostaria que mudasse, é que eu tivesse mais experiência internacionalmente. / (I17)Tenho 2 chefes. Um deles se porta como um líder, o outro como chefe. Observo que as coisas fluem mais com o líder. Porém é difícil impor algo para a maior hierarquia da empresa. **Não**.

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

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

Essas análises nos permitem corroborar a teoria de Bohoslavsky (1987, *apud* TERÊNCIO e SOARES, 2003), que nos diz que a identidade é “o sentimento de quem se é e

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

### 4.2.3 Os céticos

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

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

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

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

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

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

identidades. Dessa maneira, esse perfil demonstra o desejo de não mais se manterem na posição em que se encontram.

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

*(I10) Sem futuro.*

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

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

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

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

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

Conforme citado acima, a relação com o superior possui influência direta na atuação do profissional. Apesar de citarem no seu discurso que possuem uma relação saudável, a

análise das expressões não ditas no discurso nos mostra o contrário, pois foram enfáticos ao dizer que vão mudar de profissão.

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

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

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

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

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

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

### 4.3 Discussões

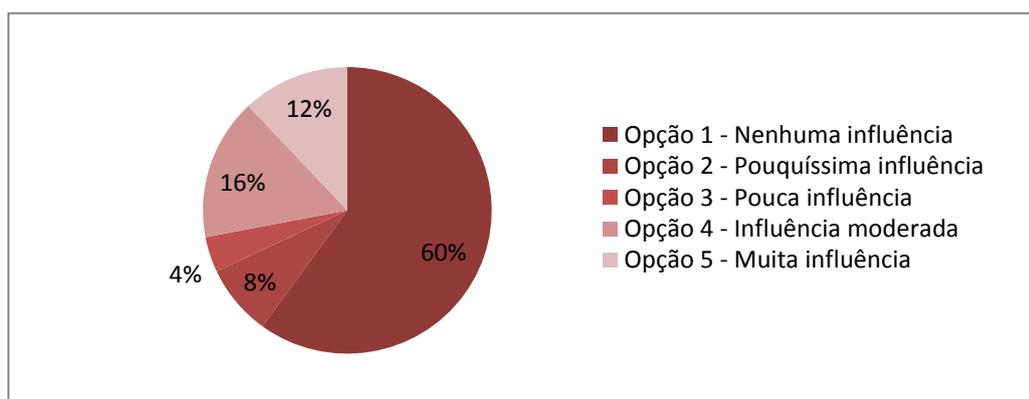
Os três perfis identificados sugerem que talvez muitas das crenças correntes sobre a maneira como os indivíduos veem sua carreira e lidam com as realidades de trabalho generalizem sobremaneira a natureza das relações humanas, não levando em conta a diversidade de sentimentos e percepções que ela é capaz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

Existem, entretanto, alguns aspectos comuns às experiências vividas pelo conjunto dos entrevistados. A primeira delas se relaciona com o modo ao qual são tratados, percebemos que a questão da subvalorização do profissional de Secretariado Executivo é unânime entre a

maioria dos colaboradores, o que corrobora para sua percepção identificacional abaixo das expectativas. Muitos profissionais se colocam em uma posição desvalorizada e não conseguem agir da maneira como gostariam, convivendo com dissonâncias entre a realidade vivida e as referências que utilizam para avaliar a trajetória de suas carreiras.

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

Segundo Bohoslavsky (1995, *apud* SANTOS, 2011), as escolhas são multideterminadas pela família, dessa maneira, também foi questionado aos entrevistados em que medida sua família influenciou na escolha profissional dos mesmos. Foi observado que na grande maioria não houve muita influência, o que pode estar relacionado ao fato de essas mesmas pessoas estarem ligadas ao perfil 2 – os profissionais crédulos, pois observa-se que sua escolha profissional foi determinada mais por fatores internos ao indivíduo, do que às influências externas, que no futuro podem prejudicar sua motivação profissional. Conforme a figura 3, observamos que em 60% dos casos houve pouca influência da família e em apenas 12% muito influência.

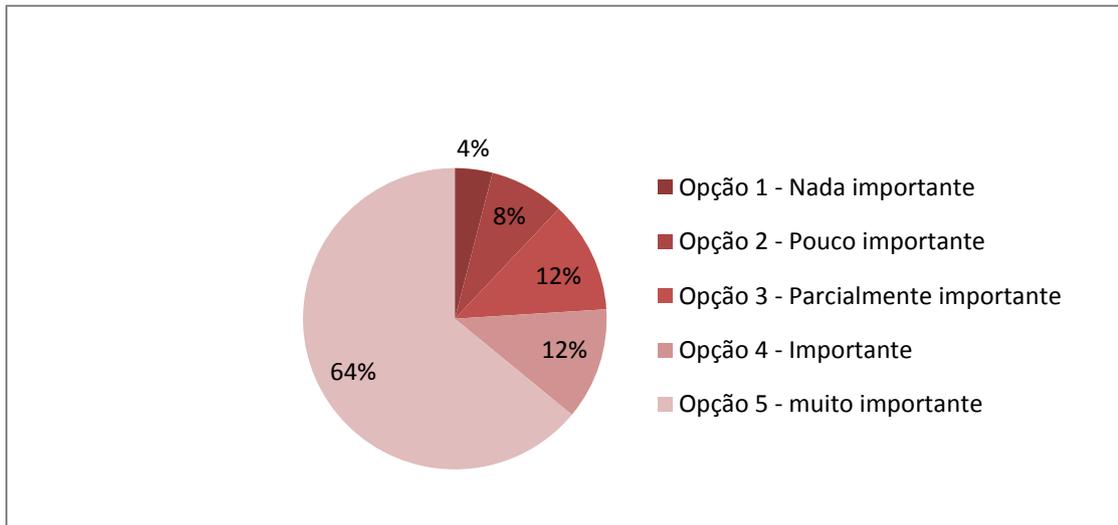


**Figura 3: Influência da família na escolha profissional.**

Fonte: Resultados das pesquisas, 2014.

Outro questionamento feito está relacionado ao quanto é importante para esses profissionais trabalharem na ocupação que escolheram. Dos entrevistados, 64% respondeu

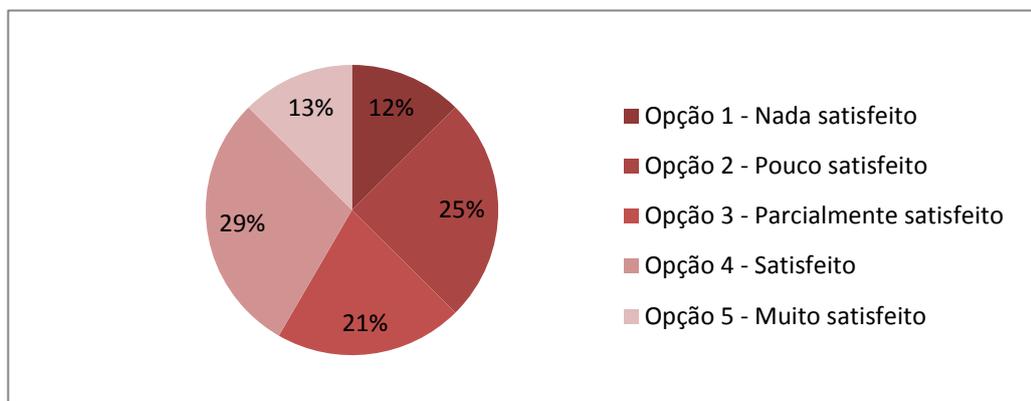
que é muito importante e o restante ficou dividido entre somente importante e nada importante. Esse número está também ligado ao número dos profissionais crédulos, que acreditam que seja essencial que exerçam a ocupação escolhida por eles.



**Figura 4: Relevância em trabalhar na ocupação que escolheu.**

Fonte: Resultados da pesquisa, 2014.

Com relação à satisfação financeira, os profissionais ficaram bem divididos entre as cinco opções, porém, é importante ressaltar que apenas 13% estão muito satisfeitos com sua remuneração. Esse fato pode estar relacionado à questão de ser unânime entre praticamente todos os profissionais da área a insatisfação relacionada à sua valorização. A figura 5 abaixo demonstra a divisão entre os colaboradores da pesquisa.



**Figura 5: Satisfação financeira.**

Fonte: Resultados da pesquisa, 2014.

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

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

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

*(11)Oportunidade de trabalho no ramo empresarial. / (14)Circunstâncias pessoais. / (15)Oferta de emprego. / (19)Oportunidade de melhorar o salário. / (116)Um sonho que minha mãe incutiu em minha mente e a admiração que tive por uma supervisora de estágio. / (18)Quando mais jovem achava glamorosas as profissionais da área. / (120)Percebi [...] que os conhecimentos em Secretariado Executivo teriam me ajudado a crescer de forma expressiva. / (123)Para ser melhor remunerada.*

Através da análise do discurso dos sujeitos pesquisados confirmamos o que Santos (2011) explicitou ao definir identidade como produto de um sistema complexo de

mecanismos identificatórios. A identidade de um sujeito é definida por diversos fatores, e da mesma maneira ocorre com os profissionais de Secretariado Executivo.

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

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

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

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

A análise do discurso dos profissionais de Secretariado Executivo possibilitou identificar três perfis profissionais, os profissionais ambivalentes, os crédulos e os céticos. Esses perfis demonstram a variedade de percepções dos indivíduos, quando tentam lidar com um contexto que exige cada vez mais que assumam a responsabilidade pela própria trajetória profissional.

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

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

Esses dados nos mostram que as crenças dos secretários executivos podem ser identificadas por meio da análise do significado identificacional do discurso e são reveladas por meio das expressões utilizadas pelos mesmos.

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

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

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

Para se construir uma identidade “desejável”, é necessário discutir como essas construções podem interferir no reconhecimento da profissão na sociedade isto porque os indivíduos assumem seu papel na sociedade ancoradas muitas vezes pelo senso comum, que são conceitos e percepções produzidas pela sociedade e decodificadas num processo de relações sociais da vida cotidiana. Seria interessante a proximidade e o diálogo entre os profissionais e as empresas para que haja uma maior atenção às necessidades dos profissionais. Essa maior proximidade facilitaria também a construção de uma relação de longo prazo, o que poderia trazer maior estabilidade para os profissionais de Secretariado Executivo e as relações de trabalho envolvidas. Outra possibilidade de pesquisa seria a análise das consequências da subvalorização dos Secretários Executivos para o desenvolvimento do trabalho dentro de uma empresa.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução Tadeu da Silva, Guaracira Lopes Louro. 9 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

HALL, Stuart; WOODWARD, Kathryn. **Identidade e diferença: a perspectiva dos Estudos Culturais**. Tomas Tadeu da Silva (org.). 9 ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

JUNQUEIRA, Maria Luiza. **Maturidade para a escolha da carreira em adolescentes de um serviço de orientação profissional**. Ribeirão Preto: USP, 2010.

KIELHOFNER, Gary. **Model of human occupation: theory and application**. Baltimore, MD: Lippincott Williams & Wilkins, 2002.

LISBOA, Marilu Diez. **Ser quando crescer – Refletindo sobre a formação da identidade ocupacional**. Florianópolis: UFSC, 2012.

LONDON DEANERY. **Professional Identities**. Disponível em: <<http://www.faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/interprofessional-education/professional-identities>> Acesso em: 15 set. 2014.

MACHADO, Hilka Vier. **A identidade e o contexto organizacional: perspectivas e análise**. RAC, edição especial, 51-73: 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PHELAN, Shanon; KINSELLA, Elizabeth Anne. **Occupational Identity: Engaging Socio-Cultural perspectives**. Journal of occupational science, vol 16, 85-91: julho 2009.

RESENDE, Viviane de Melo; RAMALHO, Viviane. **Análise de discurso crítica**. São Paulo: Contexto, 2006.

RUTHERFORD, Jonathan. **Identity: Community, Culture, Difference**. Universidade de Michigan: Lawrence & Wishart, 1990.

SAINSANLIEU, Renaud. **Identité au travail les effets culturels de l'organisation**. Paris: Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, 1977.

SANTOS, Fernando Crespolini dos. **Marcas da identidade profissional/ocupacional em um grupo de orientação de professores.** Araraquara: UNESP, 2011. Disponível em: <[http://portal.fclar.unesp.br/poseduesc/teses/Fernando\\_Crespolin\\_Santos.pdf](http://portal.fclar.unesp.br/poseduesc/teses/Fernando_Crespolin_Santos.pdf)> Acesso em: 1 abr. 2014.

SOUZA, Maria Elizabeth Latert de; FAIMAN, Carla Júlia Segre. **Trabalho, saúde e identidade: repercussões do retorno ao trabalho, após afastamento por doença ou acidente, na identidade profissional.** Saúde, Ética & Justiça. 12(1/2):22-32. USP: 2007. Disponível em: <[http://medicina.fm.usp.br/gdc/docs/iof\\_50\\_22-32.pdf](http://medicina.fm.usp.br/gdc/docs/iof_50_22-32.pdf)> Acesso em: 31 mar. 2014.

SOUZA, Renata Andrade de Lima e. **O profissional do secretariado executivo e seus desafios no contexto da sociedade globalizada.** Secretariado Executivo em Revist@, v. 6, 2010. Disponível em: <<http://www.upf.br/seer/index.php/ser/article/view/2099/1315>> Acesso em: 13 set. 2014.

SOUZA, Rosália Beber de. **"Mais Brasil para Mais Brasileiros": campanha ou marketing público? Um estudo discursivo crítico.** Viçosa: UFV, 2012.

SPARTA, Mônica. **A exploração e a indecisão vocacionais em adolescentes no contexto educacional brasileiro.** Porto Alegre: UFRGS, 2003.

TERÊNCIO, Marlos Gonçalves; SOARES, Dulce Helena Penna. **A internet como ferramenta para o desenvolvimento da identidade profissional.** Psicologia em Estudo, Maringá, v. 8, n. 2, p. 139-145, 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722003000200015](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722003000200015)> Acesso em: 5 jun. 2013.

WALLACE, Jean E. **Professional and Organizational Commitment: Compatible or Incompatible?** The University of Calgary: Department of Sociology, 1993.

## 7. APÊNDICE

### 7.1. Questionário



UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES

#### **Questionário – Identidade Ocupacional no Secretariado Executivo**

Formulário para coleta de dados e análise para resultados da monografia intitulada “A Identidade Ocupacional no Secretariado Executivo” da aluna Bruna Monteiro Pereira do curso de Secretariado Executivo Trilingue - Universidade Federal de Viçosa. Preenchendo este formulário você nos ajuda a desenvolver os estudos e a ciência no Secretariado.

Ressalto que todas as informações obtidas por meio deste formulário serão tratados com sigilo absoluto assim como as opiniões manifestadas.

Obrigada!

1. Idade:  
entre 18 e 24 (  )  
entre 25 e 30 (  )  
entre 30 e 40 (  )  
entre 40 e 50 (  )  
acima de 50 (  )
2. Sexo: (  ) Feminino                      (  ) Masculino
3. Qual a sua formação universitária? Em qual instituição/cidade você estudou?
4. Em qual cidade você trabalha?
5. Qual cargo você ocupa atualmente na empresa?
6. Você já trabalhou em outra área?

7. Se a resposta da pergunta anterior for sim, o que o/a motivou a ir para a área de Secretariado Executivo?

**Sobre a sua escolha profissional:**

8. Como se deu a sua escolha profissional?

9. Em que medida sua família influenciou na sua escolha profissional?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_  
Nenhuma influência Muita influência

10. O quanto é importante para você trabalhar na ocupação que você escolheu?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_  
Nada importante Muito importante

11. Você está satisfeito financeiramente?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_  
Nada satisfeito Muito satisfeito

12. Como você se sente exercendo essa profissão?

13. Como você vê sua carreira daqui a alguns anos?

14. Quais são os maiores problemas que você enfrenta nesse trabalho?

15. Como você considera sua relação com seu chefe/superior?

16. Você acha que alguma coisa poderia mudar?

17. Você gostaria de mudar de profissão?