

GT 6 – Identidade e Diversidade no Secretariado
Tema 2: Questões de Gênero**A REPRESENTATIVIDADE FEMININA EM SECRETARIADO EXECUTIVO: UM ESTUDO DE CASO NO CENTRO ACADÊMICO DA UNIOESTE****Deborah Caroline dos Reis Ribeiro**
Unioeste, deborah.ribeiro@unioeste.br**1 INTRODUÇÃO**

A profissão de secretariado iniciou-se com os escribas, uma das profissões mais antigas do mundo, os quais eram exclusivamente homens e tinham a função, dentre várias outras, de registrar através da escrita a história de seus líderes. Da mesma forma, os homens continuaram dominando o exercício da profissão, até o início do século XX, quando a Primeira Guerra Mundial fez com que eles abandonassem seus cargos para ingressar no exército, abrindo espaço para a inserção da mulher no mercado de trabalho. Assim, já na década de 1940, foi registrado um total de 20 milhões de secretárias em todo o mundo, tornando a profissão exclusivamente feminina (SABINO; ROCHA, 2004).

Atualmente, a profissão, assim como sua formação, ainda é majoritariamente feminina. Entretanto, estudos sobre a representatividade das mulheres na composição de espaços públicos e na ascensão profissional, apontam que elas não possuem a mesma representatividade em relação aos homens. De acordo com os dados do IBGE (2018) embora as mulheres representem mais da metade (51,7%) dos trabalhadores brasileiros, somente 38,7% estão em cargos gerenciais no país. Ademais, de acordo com Paula (2013) regras construídas socialmente ainda reservam às mulheres condições subalternas em relação aos homens, mesmo que estas tenham, na maioria das vezes, igual ou superior formação acadêmica.

Dada ao exposto, esse estudo possui o objetivo de analisar o processo de inserção feminina na história do Centro Acadêmico (CA) de Secretariado Executivo (SE) na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), *campus* de Toledo, tendo como pergunta de pesquisa: por que, em áreas tidas como femininas, a exemplo do Secretariado, os homens ocupam, em um percentual maior que sua representatividade, cargos de maior visibilidade relegando às mulheres a atuação nos chamados espaços públicos? Como hipótese tem-se que os homens, mesmo enquanto acadêmicos de cursos de Secretariado, em que a grande maioria é mulher, acabam apropriando-se de posições mais prestigiosas excluindo as mulheres.

Para tanto, essa pesquisa está dividida em cinco partes, introdução do tema, referencial teórico que aborda estudos sobre a área pesquisada, procedimentos metodológicos explicando os procedimentos da pesquisa, resultados e discussões onde se analisará os dados obtidos, e por fim as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A mulher e o homem são classificações que significam muito mais do que uma limitação biológica. Colling (2004) alega que feminino e masculino é questão de gênero, não sendo um fato natural, mas sim uma elaboração social que passa por remodelagens de acordo com a cultura e época. Deste modo, durante quase toda a existência da humanidade a mulher foi ocultada como sujeito e tratada como invisível, já que os homens, até o século XIX, eram os únicos responsáveis por registrar a história, o fazendo de acordo com suas interpretações (COLLING, 2004). Assim, ela foi perpetuada como minoria, termo este que não está relacionado com números, mas sim a diferença na detenção do poder, levando a situações de dominação e submissão (MOSCOVICI, 2011, apud OSÓRIO, 2014).

A partir da sua inserção no mercado de trabalho, elas passaram a ocupar o espaço público, definidos como ambientes de conexão e comunicação com o objetivo de produzir visibilidade (JOVCHELOVITCH 2011, apud OSÓRIO, 2014). Osório (2014) alega que essa evolução também pôde ser vista nos espaços de mobilização social, como por exemplo os movimentos estudantis, que são “uma experiência inicial de um grupo de estudantes de determinado curso universitário em busca de uma identidade coletiva no ambiente acadêmico” (SABINO, 2013, p. 60). Cabe destacar que está incluso nessa classificação qualquer coletivo organizado por alunos com um propósito comum, a exemplo um CA.

No entanto, por conta de um passado inteiro de dominação masculina, “no momento em que as mulheres começam a tomar parte na elaboração do mundo, esse mundo é ainda um mundo que pertence aos homens” (BEAUVOIR, 1970, p. 15). A exemplo de uma profissão que sofre pelas limitações de gênero há o Secretariado Executivo. Farias e Barbosa (2017) explanam que a figura masculina do profissional é representada pelos escribas, um homem sábio e importante enquanto a secretária é representada por atributos como relacionamento interpessoal e lealdade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No intuito de atingir ao objetivo proposto, a abordagem é predominantemente qualitativa e as ideias centrais da pesquisa são fundamentadas em Severino (2016) e Gil (2008), nos quais o recurso qualitativo se apresenta como forma adequada para a compreensão dos fenômenos sociais. Quanto aos objetivos, a pesquisa pode ser caracterizada inicialmente como de cunho exploratório, sendo que, posteriormente, a pesquisa assume um caráter descritivo, que para Gil (2008, p. 42) “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinadas populações ou fenômenos ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

O universo da pesquisa é composto por todas as gestões do Centro Acadêmico de Secretariado Executivo da Unioeste, e o objeto de investigação é a presença e representatividade feminina neste CA. Os principais procedimentos de investigação se deram a partir de demais estudos realizados sobre a questão de gênero e pesquisa documental que, segundo Severino (2016), possui como fonte puramente dados, com os quais serão realizadas investigações e análise. Ainda, realizou-se um questionário com ex-integrantes do CA de forma

a obter dados confiáveis.

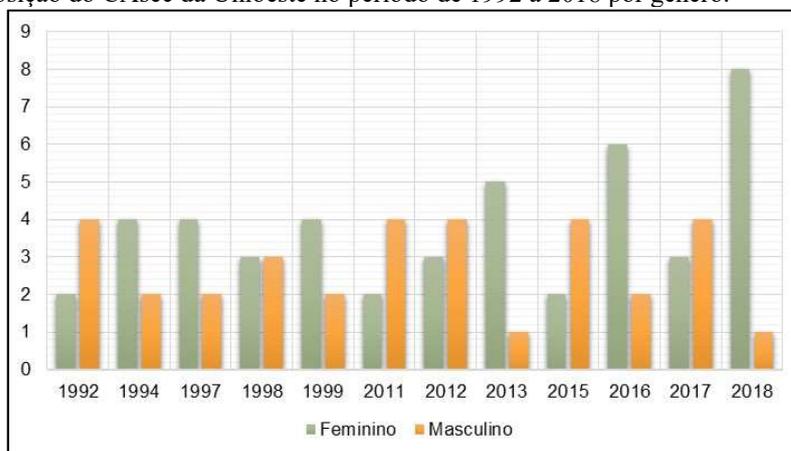
Em relação a análise dos dados, a estatística descritiva foi a forma mais utilizada. Para tanto, os dados coletados foram trabalhados e apresentados, de modo geral em gráficos, permitindo uma análise sobre representatividade das mulheres no CA do Curso de Secretariado Executivo da Unioeste.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O curso de SE foi implementado na Unioeste em 1987 com o intuito de suprir a demanda de profissionais das empresas que estavam começando a surgir em Toledo na época. Desde então o curso acompanha a tendência no Brasil tendo as mulheres como gênero predominante, de modo que desde sua primeira turma a se formar, em 1990, até o momento desta pesquisa, 724 egressos são mulheres enquanto 92 são homens, representando 89% e 11% respectivamente, de um total de 816.

Os primeiros registros da existência de um Centro Acadêmico em SE na Unioeste datam-se do ano de 1992 (CASEC, 2019). Seu estatuto social o denomina CAsec e o define como “entidade máxima de representação e organização dos estudantes do curso” (CASEC, 2016, s.p.) e alguns de seus princípios e finalidades são promover o aperfeiçoamento da formação universitária e defender pela democracia dentro e fora da universidade. De acordo com a ata do CA (2019), este esteve em funcionamento até o ano de 1999, no entanto as gestões responsáveis pelos anos de 1993, 1995 e 1996 não registraram a sua formação, não sendo possível então utilizá-los como dado para esta pesquisa. Sabe-se que o movimento estudantil ficou inativo por alguns anos, até que foi retomado suas atividades em 2011, o qual funciona até os dias atuais. Portanto, foi possível levantar informações quanto aos acadêmicos que formavam o CA em todos os anos a partir de então, com exceção de 2014, o qual não se obteve resposta dos entrevistados. A composição do CAsec da Unioeste pode ser visualizada no Gráfico 1, abaixo:

Gráfico 1 – Composição do CAsec da Unioeste no período de 1992 a 2018 por gênero.

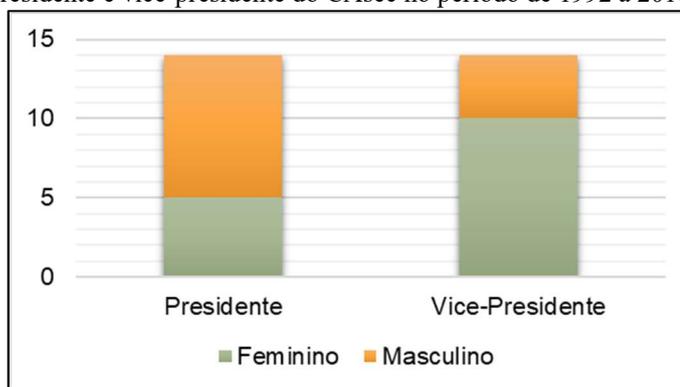


Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 1, acima, mostra a composição de acordo com o gênero dos membros de cada gestão do CAsec que se tem registro. Ressalta-se que durante as 12 gestões obteve-se um total de 79 acadêmicos, sendo que 46 deles eram mulheres enquanto 33 eram homens. Isso significa uma discrepância de representatividade, já que o curso possui uma proporção de 89% mulheres e 11% homens, no entanto, quanto a suas representações dentro do CA tem-se 58% e 42% respectivamente. Explorando estes dados de outra forma, evidencia-se que dos 92 homens que se formaram durante toda a história do curso de SE na Unioeste, 33 deles fizeram parte do CAsec, ou seja, 35%. No entanto, quando se analisa o caso das acadêmicas esta porcentagem é bem inferior, já que das 724 alunas somente 46 compuseram o CA em algum momento, representando somente 6%.

Osório (2014) explica este fenômeno ao afirmar que existe na sociedade uma escala de poder na qual o homem está no topo, e conseqüentemente, as mulheres se tornam marginalizadas perante este poder, sendo excluídas do espaço público. A autora ainda aborda que, mesmo quando a mulher consegue ocupar um lugar de visibilidade, a ela raramente são delegadas funções de grande responsabilidade e que permita a tomada de decisão final. Deste modo, escolheu-se destacar os cargos de presidente e vice-presidente do CAsec por serem os mais altos e de maior prestígio, com o intuito de analisar a proporção entre as funções executadas por acadêmicos do sexo feminino e masculino, como mostra o Gráfico 2.

Gráfico 2 – Cargos de presidente e vice-presidente do CAsec no período de 1992 a 2018 por gênero.



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 2 apresenta que, dos 12 vice-presidentes existentes na história do CAsec, 4 deles foram homens enquanto 8 foram mulheres, com uma representatividade de 33% e 67% respectivamente. No entanto, o contrário acontece quanto ao cargo presidente, no qual as mulheres, são minoria com 33%, enquanto os homens são 67%. Isso se dá ao fato de que, durante toda a história, os grandes e renomados líderes eram do sexo masculino, fazendo com que a imagem de liderança fosse atrelada ao homem (Farias & Barbosa, 2017). Inconscientemente, isso criou um estranhamento a qualquer mulher que interpretasse o papel de líder, e principalmente dificultou para que o próprio grupo feminino se sentisse no direito de ser líder. Faz-se necessário mencionar que cenas de exclusão feminina podem acarretar inseguranças e outros hábitos de inferioridade, dificultando o desenvolvimento da mulher no

meio acadêmico e conseqüentemente no profissional, já que “o estudante universitário torna-se, durante a sua formação, constituído pela cultura universitária no que concerne aos aspectos de tradição da profissão para a qual está se preparando” (SABINO, 2013, p. 62).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sendo Secretariado Executivo majoritariamente feminino, imagina-se que as mulheres ocupem os espaços mais representativos no curso. No entanto este estudo tinha como hipótese que os homens acabam apropriando-se de posições mais prestigiosas excluindo as mulheres. Para se comprovar esta suposição, buscou-se documentos e realizou-se questionários acerca do histórico do CAssec na Unioeste, onde foi possível obter informações de 12 gestões. Assim, o objetivo deste trabalho foi atingido e foi evidenciado uma menor representatividade das acadêmicas no CA do que sua porcentagem total na história do curso. A pergunta de pesquisa foi contemplada através da bibliografia apresentada sobre as teorias de desigualdade de gênero, nas quais foi possível perceber que a exclusão da mulher de espaços públicos é um fenômeno antigo provindo de uma cultura de dominância masculina.

Ainda é possível concluir que, apesar de normalmente atribuir-se ao mercado de trabalho a falta de valorização do profissional de Secretariado Executivo, observou-se que isso ocorre primeiramente dentro da universidade. As acadêmicas, muitas vezes sem perceber ou por falta de escolha, acabam cedendo seu espaço representativo para os colegas do sexo masculino e perdendo a sua voz. Isso se torna o primeiro sintoma para a perpetuação do estigma de que os secretários executivos são profissionais submissos.

REFERÊNCIAS

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 4. Ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

CASEC – Centro Acadêmico de Secretariado Executivo da Unioeste – Toledo. **Livro Ata** (no prelo). Toledo, Unioeste. 2019.

CASEC. Centro Acadêmico de Secretariado Executivo da Unioeste – Toledo. **Estatuto Social**. Toledo, Unioeste, 14. jan. 2016.

COLLING, A. A construção histórica do feminino e do masculino *In*: STREY, M. N.; CABEDA, S. T. L.; PREHN, D. R. (org.). **Gênero e cultura: questões contemporâneas**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

FARIAS, B. N.; BARBOSA, J. B. Estilos de liderança na gestão dos profissionais de secretariado: uma análise descritiva a partir das concepções do gênero masculino e feminino. *In* SOUZA, E. C. P.; VIANA, I. A. F.; SILVA, S. K. M. (org.). **Estudos de gênero e diversidade no contexto do secretariado: antigos dilemas, novos olhares**. São Paulo: SINESP, 2017. p. 50-82.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em 03 abr. 2019

OSÓRIO, B. S. (2014). **A (in)visibilidade das mulheres no movimento estudantil: do passado ao presente**. 2014. Dissertação (Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia) – UFRS, Santa Maria, 2014.

PAULA, A. B. **A participação das mulheres em cargos de chefia**. 2013. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Sociais) – UFRG, Porto Alegre, 2013.

SABINO, R. F. Da Universidade ao Mercado: O Movimento Estudantil na Consolidação de uma Identidade de Classe. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S.l.], v. 4, n. 3, p. 58-82, dez. 2013. Disponível em: <https://bit.ly/2LxX9ha>. Acesso em: 25 jun. 2019.

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

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

UNIOESTE. Conselho de ensino, pesquisa e extensão. **Resolução nº 264/2016-CEPE, de 8 de dezembro de 2016**. Aprova o projeto pedagógico do curso de Secretariado Executivo. Toledo: Conselho de ensino, pesquisa e extensão, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/2J8cTpu>. Acesso em: 15 de jun de 2019.