

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO  
DEPARTAMENTO DE LÍNGUA E LITERATURA ESTRANGEIRAS  
CURSO SECRETARIADO EXECUTIVO

Danrley Mauricio Vieira de Souza

**Inclusão de pessoas travestis e transexuais no mercado formal de trabalho brasileiro:**  
reflexões e contributos do secretariado executivo

Florianópolis  
2021

Danrley Mauricio Vieira de Souza

**Inclusão de pessoas travestis e transexuais no mercado formal de trabalho brasileiro:  
reflexões e contributos do secretariado executivo**

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Secretariado Executivo do Centro de Comunicação e Expressão da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.  
Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Silvia Inês Coneglian Carrilho de Vasconcelos.

Florianópolis  
2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Souza, Danrley Mauricio Vieira de  
Inclusão de pessoas transexuais no mercado formal de  
trabalho brasileiro : reflexões e contributos do  
secretariado executivo / Danrley Mauricio Vieira de Souza  
; orientadora, Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Silvia Inês Coneglian Carrilho  
de Vasconcelos , 2021.  
37 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de  
Comunicação e Expressão, Graduação em Secretariado  
Executivo, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Secretariado Executivo. 2. Transexuais. 3.  
Secretariado. 4. Inclusão. 5. Organizações. I. Coneglian  
Carrilho de Vasconcelos , Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Silvia Inês. II.  
Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em  
Secretariado Executivo. III. Título.

Danrley Mauricio Vieira de Souza

**Inclusão de pessoas transexuais no mercado formal de trabalho brasileiro: reflexões e**  
contributos do secretariado executivo

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharelado e aprovado em sua forma final pelo Curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Santa Catarina.

Local, 18 de outubro de 2021.

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maria Ester Wollstein Moritz  
Coordenadora do Curso

**Banca Examinadora:**

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Silvia Inês Coneglian Carrilho de Vasconcelos  
Orientadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof. Sandro Braga, Dr.  
Avaliador  
UFSC

---

Profa. Katia Denise Moreira, Dra.  
Avaliadora  
Instituição UFSC

Este trabalho é dedicado àqueles que lutam pelo respeito às identidades e inclusão de todos na sociedade.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao meu marido, que tanto amo e admiro, que diariamente é inspiração e que sempre me ensinou a amar minha identidade.

Agradeço aos meus pais, que tanto amo e admiro, que sempre me apoiaram, lutaram pela minha educação e me ensinaram a respeitar as diversas identidades.

Agradeço a minha irmã, que tanto amo e admiro, que sempre foi referência de determinação para mim.

Agradeço aos meus sogros, que tanto amo e admiro, que sempre me acolheram e me apoiaram na construção deste escrito.

Agradeço à Universidade Federal de Santa Catarina, pelo ensino público e de qualidade.

Agradeço a minha orientadora, Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Silvia Inês Coneglian Carrilho de Vasconcelos, que tanto admiro e tenho como referência. Ela que me acolheu e me energizou para concretização deste escrito.

Agradeço a todos os professores do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Santa Catarina, que proporcionaram reflexões durante minha trajetória acadêmica, que resultaram neste estudo.

Agradeço aos leitores, que se abrem a dialogar e a construir uma sociedade mais inclusiva e democrática.

“Podemos criar identidades conformadas por normatizações acerca do que pode ou não ser aceito socialmente do mesmo modo que podemos contestar as normas sociais que determinam e regimentam tais produções.”. (Judith Butler, 1990).

## RESUMO

A historicidade do secretariado executivo destaca a construção de estereótipos que circundam a profissão advindas das normas regularizadoras de gênero da sociedade, assim como a historicidade evidencia os desafios para inserção de pessoas transexuais na sociedade e em ambiente formal de trabalho, advindas da mesma estrutura normativa. No Brasil, a pessoa transexual é colocada na posição social de vulnerabilidade, erotização e escárnio e restringida da dignidade e os direitos, onde 90% utilizam a prostituição como fonte de renda, visto que há exclusão social e laboral por se expressarem opostamente aos padrões normativos de gênero. Assim, o presente trabalho de conclusão de curso do Secretariado Executivo da Universidade Federal de Santa Catarina tem como objetivo apresentar formas de contribuição da área secretarial em relação à inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho formal brasileiro, por meio de uma pesquisa bibliográfica e interpretativa que se apresenta de forma qualitativa e descritiva, e que está associada ao tema do reconhecimento da identidade e das competências dos profissionais de secretariado, para que resulte em quebras de estereótipos. O estudo se justifica por trazer reflexões sobre a importância da identidade de gênero e identidade secretarial, além de incentivar iniciativas que contribuam para uma sociedade mais inclusiva e democrática.

**Palavras-chave:** Transexuais. Secretariado. Inclusão. Organizações.



## ABSTRACT

The historicity of executive secretariat highlights the construction of stereotypes that surround the profession arising from society's gender regulating normative, as well as historicity highlights the inclusion challenge of transgender people on society and in a formal workplace environment, coming from the same normative structure. In Brazil, the transgender person is placed in the social position of vulnerability, erotization and mockery and is restricted from dignity and rights, where 90% use prostitution as their source of income, as they are excluded from the social and business environment for expressing against the gender's normative patterns. In this way, the current final paper of Executive Secretariat course from Universidade Federal de Santa Catarina has as an objective to present ways that the secretariat area could help, related to inclusion of transgender people on the Brazilian formal business market, by means of a bibliographic and interpretative research, that presents as qualitative and descriptive, where it will be associated the theme to the identity recognition and secretariat professional skills, so that it results on the breaking of these stereotypes. The study justifies itself for bringing reflections about the importance of gender identity and secretarial identity, in addition to encouraging initiatives that contribute to a more inclusive and democratic society.

**Keywords:** Transgender. Secretariat. Inclusion. Organizations.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

LGBTQIA+ Lésbicas, Gays, Transexuais, *Queer*, Intersexuais, Assexuais e as diferentes manifestações de identidades de gênero e orientações sexuais existentes

GLBT Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transexuais

SUS Sistema Único de Saúde

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>17</b>
2.1	Breve Histórico e os Esteriótipos da Profissão Secretarial.....	17
2.2	Breve Considerações sobre Gênero .....	18
2.3	A Realidade de Pessoas Transgêneras no Mercado de Trabalho Brasileiro.....	22
<b>3</b>	<b>O SECRETARIADO COMO AGENTE DE <i>TRANSFORMAÇÃO</i>.....</b>	<b>24</b>
3.1	Breve Análise de Natalense e as Consequências da Reprodução de Esteriótipos de Gênero .....	24
3.2	Construção de Diálogos de <i>Transformação</i> e Inclusão .....	27
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>33</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>34</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Diversos escritos afirmam que pouco se sabe a respeito da origem da função secretarial, porém há uma predominância de reconhecimento de um início provável com os antigos escribas devido aos trabalhos de assessoria ao Império Romano executados por eles. Esse contexto configura uma predominância da figura social masculina<sup>1</sup> na área. Porém, Natalense (1998) destaca que, a partir das duas guerras mundiais, começou a surgir a mão de obra da figura social feminina no âmbito empresarial além da produção, o que resultou em uma inversão de gêneros na profissão secretarial, visto que a predominância foi conquistada pela figura social feminina atrelado aos campos abertos para atuação desde então.

No Brasil, a figura social feminina como secretária surge em meados da década de 50 com a chegada de multinacionais do setor automobilístico. Natalense (1998) explica que nessa época essas figuras feminina eram pouco valorizadas no mercado de trabalho e a construção da identidade do secretariado recebe os moldes domésticos, visto que não havia um modelo da figura social trabalhadora feminina a ser seguido e seus serviços eram subordinados à figura social masculina, que ocupavam em abundância os cargos em empresas, configurando assim a ideia ainda presente de que a profissão secretarial é direcionada exclusivamente à figura social feminina.

Nesse aspecto, é importante ser considerado que a figura social feminina ainda enfrenta um cenário injusto de suas posições empresariais e salários em relação a figura social masculina. Embora, atualmente, existam leis que garantem seus direitos fundamentais trabalhistas e o contexto atual venha trazendo diversidade e inclusão nas empresas, a figura social feminina ainda carrega vestígios históricos de uma sociedade que vem sendo formada por forte influência de uma classificação entre o gênero masculino e feminino no papel social. Guedes (2021) apresenta os resultados de uma pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em 2019, por exemplo, que destaca que em cargos gerenciais no país a figura social feminina ocupam apenas 34,7% do total, ganhando apenas 61,9% em comparação ao rendimento da figura social masculina.

A história e o próprio cotidiano expõem as dificuldades da figura social feminina em conquistar os mesmos espaços no mercado que a figura social masculina. Isso quando falamos das figuras sociais cisgêneras, ou seja, pessoas que se identificam completamente com o gênero

---

<sup>1</sup> Buscou-se referir às figuras sociais pelas expressões de gênero reguladoras na sociedade (masculino e feminino), ao decorrer do escrito.

registrado no nascimento, mas, quando voltamos o olhar para figuras sociais transexuais, ou seja, pessoas que não se identificam com o gênero designado a elas no nascimento, o cenário se torna ainda mais problematizador. No Brasil, conforme a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), a expectativa de vida de uma pessoa transexual é de 35 anos e 90% utilizam a prostituição como fonte de renda, visto que há grande exclusão do mercado formal de trabalho para essa população, bem como uma deficiência na qualificação profissional advinda de exclusão social, familiar e escolar (ANTRA, 2018). Diante desse cenário, é possível reconhecer que, para uma pessoa transexual ocupar um cargo secretarial, por exemplo, é necessário que muitas barreiras sejam enfrentadas, incluindo o estereótipo carregado pela profissão que a direciona para um gênero específico, onde são reforçados discursos que resultam na exclusão desses profissionais na área.

Em vista dessa problematização, o estudo teve como pergunta central: como o mercado secretarial brasileiro pode contribuir para a inclusão de profissionais transexuais nas organizações? Para responder a essa questão, foram estabelecidos objetivos, conforme seguem.

O objetivo geral deste estudo é apresentar formas de contribuição da área secretarial em relação à inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho formal brasileiro.

Para dar conta desse objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: a) percorrer o histórico da profissão de secretariado, para identificar a construção dos estereótipos de gêneros presentes até os dias atuais; b) apresentar as consequências desses estereótipos na construção da identidade secretarial; c) reconhecer os desafios de pessoas transexuais no mercado de trabalho brasileiro, por meio de análise de dados estatísticos nacionais de programas, institutos, associações ou projetos com foco no tema e d) identificar o campo secretarial como agente contribuinte para construção de diálogos de inclusão.

Todo o percurso do estudo empreendida deu-se por meio de uma pesquisa bibliográfica e interpretativa, ou seja, será relacionada às “afirmações do autor com os problemas para os quais, através da leitura de textos, está-se buscando uma solução” (LAKATOS, 2003, p. 11), e se apresenta de forma qualitativa e descritiva, onde será associado o tema ao reconhecimento da identidade e competências dos profissionais de secretariado, para que resulte em quebras de estereótipos, onde o novo perfil desse profissional em um mundo globalizado seja distinguido pela sua atuação e não por uma construção social.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 BREVE HISTÓRICO E OS ESTERÉOTIPOS DA PROFISSÃO SECRETARIAL

Embora o secretariado seja uma das profissões "que acompanham o desenvolvimento econômico da humanidade, ao longo dos séculos, sobrevivendo a diferentes realidades" (NATALENSE, 1998, p. 4), carregam-se diversos estereótipos relacionados à função, principalmente aqueles relacionados a gênero. Ao que se refere a estereótipo, entende-se como um "padrão estabelecido pelo senso comum e baseado na ausência de conhecimento sobre o assunto em questão" (DICIO, 2021). Então, essa construção de estereótipos pode ser entendida como consequência da influência cultural gerada no histórico da profissão (BARROS; IZEQUIEL; SILVA, 2011, p.23). Dessa forma, lembrar seu contexto histórico é de extrema importância, visto que o secretariado recebe influências de uma sociedade que ainda associa competências ao gênero de um indivíduo.

Muitos teóricos defendem que o surgimento da função secretarial se deu a partir da atuação da figura masculina, os escribas, considerando que na Idade Antiga, foram responsáveis pelo desenvolvimento da escrita e do comércio. Natalense (1998), destaca que no Império Romano, os escribas foram responsáveis pelos escritórios da administração pública e pelos serviços de assessoria e, na Idade Média, os monges atuavam como copistas e arquivistas, destacando outra perspectiva da atuação da figura social masculina na linha temporal, que se estende até o século XX. Mesmo com esse discurso oficial em que a figura masculina é preponderante, Domingues (2021) destaca que é preciso considerar os registros, ainda que em documentos esparsos, referentes à atuação feminina ao longo dos tempos como Gorgo, filha do rei espartano Cleomenes I (520 - 490 a.e.c.), Cinisca (primeira mulher a vencer a corrida de carros nos Jogos Olímpicos de 396 a.e.c e de 392 a.e.c), filha do rei Arquídamo II. (? - 427 a.e.c.), ambas na antiguidade grega, ou como Hildegard von Bingen (1098 - 1179), monja beneditina que foi um marco em sua época, tanto no campo administrativo de um mosteiro quanto na produção de conhecimentos acerca da música e da saúde. No entanto, a escrita da história tem apagado suas ações e, conseqüentemente, a importância delas.

Esses casos aqui brevemente lembrados servem para ilustrar que muitas figuras sociais femininas exerceram ações importantes em seu tempo, o que permite levantar a hipótese da existência de muitas outras que não estão devidamente referenciadas nos discursos oficiais. O mesmo deve ter ocorrido em relação ao exercício de cargos nos mais diversos setores por profissionais que desafiam as normas reguladoras de gênero nas sociedades e que não foram

evidenciados nos discursos oficiais da história das profissões, como Georgina Beyer – primeira pessoa transexual do mundo a ser prefeita e membro de um parlamento em Nova Zelândia, nos Estados Unidos da América, em 1995 (WILLIAMS, 2021).

A presença da figura social feminina na área laboral fora do âmbito doméstico surge a partir das duas guerras mundiais e do vasto crescimento da indústria, devido à escassez da mão de obra masculina no mercado e da consolidação de uma nova estrutura empresarial (NATALENSE, 1998). No Brasil, essa figura social é inserida na atuação secretarial, a partir da década de 50, exercendo atividades limitadas à datilografia, taquigrafia, arquivo de documentos e atendimento telefônico (NATALENSE, 1998). Nessa época não havia um modelo da figura social trabalhadora feminina a ser seguido, o que reforçou a restrição das atividades exercidas, pois os serviços eram associados ao modelo social e familiar, onde a mulher e seus afazeres eram vistos como sem criatividade e sem poder de decisão, além de serem subordinados à figura social masculina, que ocupavam em abundância os cargos em empresas, como explica Natalense (1998). Já na década de 60, a figura social feminina como secretária era vista como um *status* nas organizações, diferentemente da década de 70, onde surgem as associações da classe secretarial e formação superior na área (NATALENSE, 1998). Na década posterior, a profissão é regulamentada e, a partir dos anos 90, o mundo corporativo globalizado, “tendências e mudanças acompanhadas e vividas por todo o mundo” (NATALENSE, 1998, p. 43), demanda do profissional de secretariado técnicas e práticas secretariais que mesclam os saberes e a prática, além de trazer constantemente crescentes transformações que exigem que o profissional também as acompanhe.

Embora o desenvolvimento da profissão da secretária no país acontece conforme o desenvolvimento gerencial, destacando as características empresariais de cada década e refletindo na construção da identidade do exercício da profissão que, com o passar dos anos, foram adicionadas conquistas expressivas ao histórico, ao processo de formação e posicionamento em relação ao ambiente organizacional (MOREIRA; SOUZA; VALE; RODRIGUES, 2020), o contexto histórico no país configura a ideia de que a profissão secretarial é direcionada predominantemente à figura social feminina e reforça o pensamento de competências associadas a gêneros e aos estereótipos que os circundam, como submissão e tarefas semelhantes às atividades domésticas.

## 2.2 BREVE CONSIDERAÇÕES SOBRE GÊNERO



Butler (1996, p.11) explicita que "gênero é construído por meio de relações de poder" e "um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo" (BUTLER, 1990, p. 69), da mesma forma que Rippon (2021) ressalta que o termo "gênero" deve ser empregado para questões sociais e não biológicas, desnaturalizando a perspectiva dual vinculada a sexo ou ao aparato genital, como muito se é defendido por parcelas da sociedade. No Brasil, a ideia do masculino e feminino (expressão de gênero), cisgênero (identidade de gênero) e heterossexual (orientação sexual) é a matriz de normas sociais reguladora, que reforça estereótipos, submissão e discriminações de identidades no âmbito social e empresarial.

Enquanto identidade de gênero, entende-se como a forma que um indivíduo se identifica e se expressa socialmente, conforme os padrões reconhecíveis de manifestação do gênero (BUTLER, 1990). Ou seja, um indivíduo pode se identificar biologicamente como uma pessoa com característica fisiológica considerada masculina socialmente, mas se expressar com comportamentos considerados femininos socialmente ou por manifestações que transitam entre o que se reconhece feminino e masculino. Por exemplo, ao nascer, biologicamente o médico denomina um gênero social associado as características fisiológicas da criança, principalmente, ao aparato genital, que pode ou não se identificar com o que lhe foi designado quando reconhecer a maneira em que se apresenta na sociedade, por meio de vestimenta, corte de cabelo, identificação nominal e tantas outras expressões. São conceitos de identidade de gênero:

- Cisgênero: indivíduos que se expressam e se identificam com o gênero designado ao nascimento.
- Transgênero: indivíduos que não se expressam e não se identificam com o gênero designado ao nascimento. Por exemplo, quando é utilizado a expressão "pessoa trans com identidade feminina", refere-se ao indivíduo designado do gênero masculino ao nascer, mas que se identifica com o gênero feminino.
- *Queer*: indivíduos que se expressam e se identificam transitando entre o masculino e feminino.
- Intersexual: pessoas com características fisiológicas que diferem do reconhecimento social de masculino e feminino.

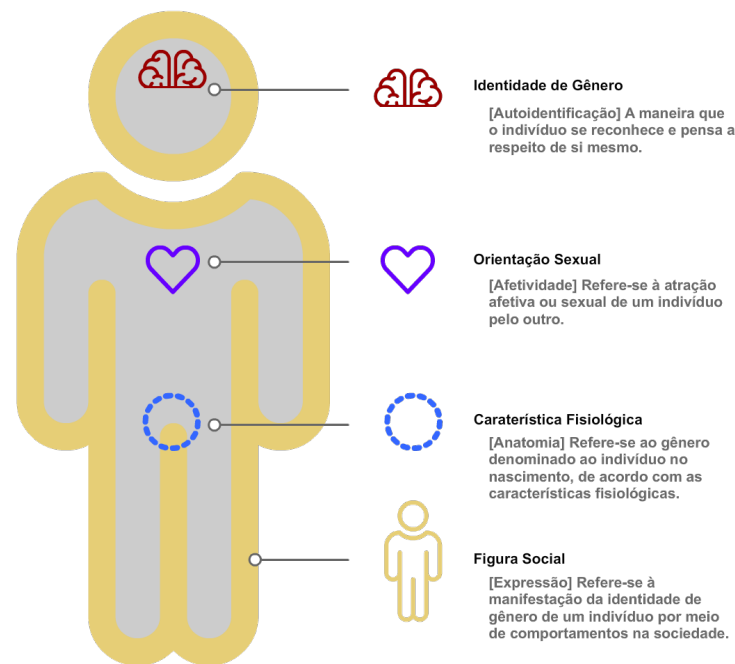
Jesus (2021) afirma que orientação sexual se refere à atração afetivossexual de um indivíduo pelo outro. Ou seja, se uma pessoa que se identifica com o gênero feminino se sente

atraída sexualmente por outra pessoa que se identifica com o gênero feminino, ambas são caracterizadas como indivíduos de orientação sexual homossexual. Assim como uma pessoa que se identifica com o gênero masculino e sente atração por outra pessoa que se identifica com o gênero oposto, ou seja, com o gênero feminino, ambas são heterossexuais. Assim, denominam-se alguns conceitos de orientação sexual:

- Heterossexual: pessoa que sente atração sexual ou afetiva por outra que se identifica com o gênero oposto (masculino x feminino).
- Homossexual: pessoa que sente atração sexual ou afetiva por outra que se identifica com o mesmo gênero (masculino x masculino; feminino x feminino).
- Bissexual: pessoa que sente atração sexual ou afetiva por outra que se identifica ou não com o gênero oposto (masculino x masculino/feminino; feminino x masculino/feminino).

Então, pode-se evidenciar que identidade de gênero é diferente de orientação sexual. Enquanto o primeiro se refere a forma como um indivíduo se manifesta socialmente, o segundo se refere a atração afetiva de um indivíduo para o outro. Para melhor explanação sobre os conceitos, apresenta-se a figura a seguir:

Figura 1 – Conceitos sobre indivíduo e gênero.



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Mesmo que a ciência explicita tais conceitos, a própria noção de “pessoa” é questionada socialmente pelos padrões normativos de gênero, em que a identidade de muitos indivíduos é vista de forma incoerente (BUTLER, 1990, p. 43), que devem ou não estar ocupando determinadas funções sociais e empresariais. Assim, percebe-se que historicamente a figura social masculina somente permitiu que a figura social feminina ingressasse no mercado de trabalho secretarial, quando a mão de obra masculina era escassa e ainda com restrições de demandas semelhantes às tarefas domésticas, reforçando as questões sociais de poder.

A atual sigla que abrange as diferentes manifestações de identidades de gênero e orientações sexuais, LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Transexuais, *Queer*, Intersexuais, Assexuais e as diferentes manifestações de identidades de gênero e orientações sexuais existentes), também recebeu influência das práticas reguladoras sociais. G1 (2008) destaca que, no Brasil, até meados de 2008, a sigla era denominada como GLBT (Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transexuais), que além de invisibilizar diversas expressões de gênero e identidades, trazia, mais uma vez considerando a historicidade da sociedade, a figura social masculina à frente das representações. Portanto, com o que foi identificado ao longo do escrito, salienta-se a dominação abrangente da figura social masculina e a luta histórica constante de pertencimento e identidade da figura social feminina e outras expressões de gênero em diversos contextos sociais ao longo dos anos.

### 2.3 A REALIDADE DE PESSOAS TRANSGÊNERAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O contexto histórico da evolução do mercado de trabalho brasileiro, além de expor a submissão do papel da figura social feminina, refletindo em desigualdade de direitos entre gêneros, também invisibiliza pessoas transgêneras, inclusive na função secretarial. No país, a pessoa transexual é colocada na posição social de vulnerabilidade, erotização e escárnio, restringindo a dignidade e os direitos, pois convergem da matriz reguladora.

A Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil (2016) apresentou que 55% de estudantes transexuais já ouviram comentários negativos relacionados a sua identidade de gênero, 68% já foram verbalmente agredidos e 25% já foram fisicamente agredidos pelo mesmo motivo no ambiente escolar. Esses números representam a realidade de pessoas transexuais desde o processo de sua formação educacional. O ambiente que é reservado para inclusão e formação técnica de um indivíduo é utilizado como ferramenta de exclusão para essas pessoas, devido ao que as normas sociais reguladoras de gênero estabelecem como aceitável, dificultando o acesso desses indivíduos na sociedade, inclusive no ambiente de trabalho, por meio da falta de capacitação. “Estima-se que cerca de 70% não concluiu o ensino médio e que apenas 0,02% encontram-se no ensino superior” (ANTRA, 2020), devido às exclusões naturalizadas no ambiente escolar e dificuldade encontradas em projeto pedagógico que não identifica a existência e singularidades de pessoas transexuais em ambientes escolares (ANDRADE, 2012).

A utilização do banheiro no espaço escolar e no meio social também é uma problemática para a inclusão de pessoas transexuais, visto que o sistema binário de masculino e feminino e os estereótipos normativos reprimem o acesso para essas pessoas por determinarem que tais não fazem parte daquele ambiente, relacionando o órgão genital (característica fisiológica) como determinante de gênero e acesso exclusivo ao espaço para necessidades fisiológicas, resultando em um abuso psicológico e restrição de direitos desses indivíduos. Um caso repercutido em 2020 representa essa realidade, onde a cabelereira Lanna Hellen, que se reconhece como transexual de identidade feminina, foi impedida em um *shooping* em Maceió, de utilizar o banheiro feminino, sofrendo discriminação, atentado à sua dignidade e exclusão social.

O fator de entrada para um profissional em uma organização, apresentar seu nome, também é uma das diferentes problemáticas encontrada por uma pessoa transgênera no mercado

de trabalho formal, sendo que muitas vezes o nome social, "designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida" (BRASIL, 2016), não é registrado no documento, gerando constrangimento na forma em que se é direcionada. Segundo Markell (2008, p. 450), o reconhecimento nas sociedades contemporâneas tem servido para conectar amplas questões filosóficas que envolvem a própria identidade de um indivíduo, sua estima social e valor da autorrealização (*apud* AMADEO, 2017, p. 243). O nome de uma pessoa, por exemplo, é um elemento de identificação e reconhecimento e para uma pessoa transexual, o seu nome pode também ser sinônimo de rejeição social.

Embora, no país, o direito de registro do nome social em documento oficial seja assegurado pelo Decreto nº 8.727/2016 às pessoas travestis (termo utilizado de forma pejorativa no passado, que hoje foi apropriado como empoderamento para se referir a pessoas trans com identidade feminina) e transexuais, Gomes (2019) ressalta que cartórios estão se recusando a realizar o procedimento administrativo, além da solicitação de documentos não exigidos em leis e reprodução de alegações morais, religiosas e ideológicas, impedindo o direito desses cidadãos e contribuindo para a manutenção de um não reconhecimento social na forma em que o indivíduo se expressa socialmente. Ou seja, as características físicas de um indivíduo relacionadas com a identificação do nome social, muitas vezes são relacionadas à uma expectativa de comportamento e expressão de gênero na sociedade. Por exemplo, grande parcela da sociedade associa o nome “João” à uma figura social com expressão de gênero masculina. Então, quando um indivíduo que se reconhece com identidade feminina e que tem o nome registrado como João apresenta seus documentos em uma entrevista de emprego, as normas sociais reguladoras de gênero, faz com que o recrutador crie expectativas em relação à expressão de gênero e características fisiológicas do candidato, que sofre constrangimento ao receber a maneira em que se é direcionado e, na maioria das vezes, o impedimento de acesso ao ambiente de trabalho regularizado, resultando na exclusão social e início à prostituição, onde 90% desses profissionais se encontram e tem como fonte de renda (ANTRA, 2018). Rippon (2021) afirma que essa rejeição social atinge as mesmas áreas da dor física em um indivíduo, da mesma forma que Markell *apud* Amadeo (2017, p. 244) ressalta que essa rejeição é uma injustiça social, que surge da ausência de “reconhecimento intersubjetivo, o que perturba de forma violenta a relação do indivíduo com ele mesmo, e isso pode acontecer como resultado da violência física, da recusa à proteção legal ou mediante a negativa do reconhecimento individual ou coletivo”, bem como resultando em depressão clínica e até mesmo suicídio.

Segundo um levantamento do banco de talentos para auxiliar pessoas transgêneros no mercado brasileiro, Transempregos, as figuras transexuais de identidade feminina são as que mais enfrentam dificuldades de inserção, considerando a baixa porcentagem de currículos registrados na plataforma (TITO, 2021) em comparação aos currículos registrados de figuras transexuais de identidade masculina, o que destaca a discriminação por identidade e por gênero. Sendo assim, percebem-se diferentes problemáticas encontradas no mercado brasileiro em relação à expressão de gênero, pois, embora venha ocorrendo transformações, como o reconhecimento do Supremo Tribunal Federal em enquadrar transfobia, discriminação com pessoas transexuais, como crime, pela Lei nº 7.716/8, ou ainda, diversos projetos vêm fomentando capacitação e inserção de pessoas transexuais em trabalhos regularizados, como o próprio banco de talentos Transempregos e o Transcendemos, a exclusão desses profissionais deve ser referência para debate e transformação social e empresarial.

### **3 O SECRETARIADO COMO AGENTE DE *TRANSFORMAÇÃO***

#### **3.1 BREVE ANÁLISE DE NATALENSE E AS CONSEQUÊNCIAS DA REPRODUÇÃO DE ESTERÉOTIPOS DE GÊNERO**

O famoso livro “A Secretária do Futuro” (1998), de Liana Natalense, uma das mais renomadas autoras na área secretarial, foi utilizado como base do presente escrito para compreensão do processo histórico da profissão de secretariado. Para além de seu uso na pesquisa, o livro aborda exclusivamente o perfil e postura da figura social feminina atuando como secretária, reforçando os estereótipos de gênero que circundam a profissão. Embora, nas primeiras páginas do livro, a autora justifica o uso exclusivo de pronomes femininos para se direcionar aos profissionais da área e reconhece a presença de profissionais secretariais de figura social masculina, não há uma tentativa de romper com as normatizações sociais de gênero, tampouco de reconhecimento do que traz a reprodução dos estereótipos.

A autora apresenta sua justificativa afirmando que “o mercado de forma geral dirige-se à profissão no feminino. Esta é também a forma adotada [...]” (NATALENSE, 1998, p.1). Para além dessa aceitação em relação a maneira que o mercado reconhece o profissional de secretariado executivo, a autora ainda reforça estereótipos de comportamentos e aparência por meio de ilustrações presentes em sua obra. A imagem de uma figura social feminina, de cabelos amarrados, vestida de saia e salto alto, busto avantajado e magra é reproduzida constantemente,

caracterizando o estereótipo de uma aparência corporal (ou anatômica) para o profissional que exerce a atividade secretarial.

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, alega ser “proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção” (BRASIL, 1995), porém para muitos profissionais transexuais, especialmente para profissionais transexuais com identidade feminina, as modificações corporais dessas pessoas também influenciam na aceitação do ambiente corporativo. A Associação Nacional de Travestis e Transexuais ressalta essa afirmativa destacando que:

Travestis e mulheres transexuais, especialmente, são alvo preferencial da transfobia com os maiores índices de violência direta, indireta e suicídio, além de representarem o maior número quando analisamos dados sobre o assassinato, em torno de 98% dos casos, por expressarem o gênero marcado em suas expressões de gênero femininas e afirmação de uma identidade pública cercada por estigmas. E nesse processo, modificações corporais e o uso de símbolos que marcam a identidade de gênero não cisgênera constituída sob uma estética travesti, apesar de não serem determinantes da identidade de cada pessoa, marcam o destino social daquelas que vivenciam uma precariedade específica devido a sua leitura social em detrimento da cisgeneridade (ANTRA, 2020).

As modificações corporais ocorrem por meio de cirurgias plásticas e ingestão de hormônios, com o objetivo de adequar o corpo às características da figura social que o indivíduo se identifica, porém, as condições de acessos na sociedade dessas pessoas resultam, por muitas vezes, em procedimentos estéticos precários, que submetem deformações no corpo e até a própria vida da pessoa transgênera, devido a efeitos químicos no organismo. Apesar de o Sistema Único de Saúde (SUS) disponibilizar gratuitamente o Processo Transsexualizador, procedimentos para transformações no corpo de pessoas transexuais, pela Portaria nº 2.803/2013, os profissionais da saúde reproduzem discursos e atitudes transfóbicas no acolhimento dessa população, por meio de situações humilhantes e desrespeito ao nome social (ROCON; SODRE; RODRIGUES; BARROS; WANDEKOKEN, 2019).

Essa realidade resulta na procura dessa população por procedimentos alternativos, que além de precários, devido ao baixo contexto econômico da população, surgem da necessidade de aceitação e de se sentir reconhecido com sua identidade. Como Andréa de Mayo que na década de 70 faleceu em São Paulo, após utilizar silicone industrial na adequação de seu corpo com a identidade de gênero que se reconhecia (REZZUTTI, 2018). Percebe-se que são inúmeros os desafios que profissionais transexuais e travestis enfrentam para sua inserção no ambiente de trabalho e social. Desde a base educacional necessária, o espaço disponível de

pertencimento até a própria aparência física, que é regulamentado pelas questões sociais de poder. Assim, percebe-se que a ausência de questionamentos ou de iniciativas que rompam com as normatizações de gênero na sociedade, além de reproduzirem estereótipos que excluem identidades, ainda contribuem para marginalização e atentado à vida.

E, os estereótipos relacionados a gênero que circundam a área secretarial também resultam na dificuldade do mercado de reconhecimento da profissão como posição estratégica de uma organização. Por muitas vezes, a ideia coletiva, formada a partir da historicidade, de que a figura social feminina deve ocupar profissões de cuidados ou similares aos fazeres domésticos e serventia, associa-se à prática secretarial. Organizações mais tradicionais ainda entendem a profissão de secretariado sendo exercida por uma figura social feminina, que organiza documentos, cuida da ordem de ambientes de reuniões e do escritório do chefe (geralmente, figura social masculina cisgênera), bem como serve café e atende ao telefone. Porém, todo esse entendimento minimiza a identidade e o impacto que a profissão tem para as organizações, que num passado executava funções por meio de ordem e que, atualmente, no mundo globalizado, dispõe de técnicas e práticas secretariais desenvolvidas pelas mudanças exigidas pelo mercado, como o letramento tecnológico, além de estar assumindo uma postura profissional de empreendedor, criativo, com iniciativa, poder de decisão, com ideias práticas e inovadoras e foco nos resultados (NATALENSE, 1998).

Moreira, Souza, Vale e Rodrigues (2020) destacam que a modernidade e o passar das décadas – afetadas por contingências econômicas, culturais, políticas, religiosas - exigiram mudanças de comportamentos, inclusive profissionais. Assim sendo, é importante que os atuantes da profissão de secretariado considerem toda a historicidade secretarial e sua relevância para o comprometimento, pertencimento e identidade, visto que, por meio de reconhecer esse processo, é possível sempre buscar as mudanças necessárias para a sua realidade proativa e reforçar a colocação do profissional como um colaborador para o sucesso das organizações em um mundo globalizado. Porém, os desafios do reconhecimento da profissão percorrem a necessidade do reconhecimento do mercado de trabalho secretarial enquanto posição estratégica nas organizações e competências técnicas de gestão e tomada de decisões, por exemplo.

Embora o contexto histórico também expresse os fatores de dominação de gênero que envolvem esse processo, a historicidade destaca o papel da profissão nas épocas e seu grau de importância até os dias de hoje, principalmente para a inserção da figura social feminina no ambiente corporativo. Assim, o reconhecimento da profissão também exige que a



caracterização da identidade do que é ser um profissional de secretariado rompa com as normatizações de gêneros reproduzidas em sociedade, reconhecendo que a perpetuação de estereótipos que permeiam essa problemática afeta diretamente a entrada de diferentes pessoas na área.

### 3.2 CONSTRUÇÃO DE DIÁLOGOS DE *TRANSFORMAÇÃO* E *INCLUSÃO*

A historicidade da área secretarial destaca a influência social na construção de estereótipos da profissão e as consequências geradas a partir desses estigmas relacionados, principalmente aos papéis de gênero na sociedade. Quando competências são associadas a gêneros de um indivíduo, inicia-se a reprodução de convenções sociais do que cabe ou não a um profissional realizar (BUTLER, 2021). Enquanto competência, Fleury e Fleury (2001) afirmam que é uma palavra que designa uma pessoa qualificada para realizar alguma função, ou seja, são conhecimentos e habilidades técnicas e específicas para execução de alguma atividade, que independe do gênero de quem o faz, reforçando o conceito que gênero é uma construção social, que exclui identidades e favorece outras.

Nesse contexto, destaca-se a importância do reconhecimento de um profissional em relação às atividades que lhe cabem, para que suas competências sejam evidenciadas por seus conhecimentos e capacitações e não por sua identidade de gênero. Sendo assim, percebe-se a necessidade de os profissionais secretariais tomarem o protagonismo para o rompimento dos estereótipos que circundam a área para reforço da identidade da profissão, considerando todo o processo histórico e potencial para o mundo globalizado.

Porém, deve-se reconhecer que a área de atuação do secretariado não é uma ciência específica. Ela está inserida nas ciências sociais e econômicas por sua interdisciplinaridade e que, apesar dessa realidade, a atuação dos profissionais da área não deixa de transbordar excelência. A interdisciplinaridade no contexto do secretariado contribui para o desenvolvimento da função e competências individuais, como ponto de partida para a excelência e a consumação do fenômeno social que a função representa. Essa interdisciplinaridade pode ser notada pelo Inciso 4 da Resolução nº 3/2005, com as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo do Ministério da Educação, são elas:

“I - capacidade de articulação de acordo com os níveis de competências fixadas pelas organizações;

- II - visão generalista da organização e das peculiares relações hierárquicas e inter-setoriais;
- III - exercício de funções gerenciais, com sólido domínio sobre planejamento, organização, controle e direção;
- IV - utilização do raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e estabelecendo relações formais e causais entre fenômenos e situações organizacionais;
- V - habilidade de lidar com modelos inovadores de gestão;
- VI - domínio dos recursos de expressão e de comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou inter-grupais;
- VII - receptividade e liderança para o trabalho em equipe, na busca da sinergia;
- VIII - adoção de meios alternativos relacionados com a melhoria da qualidade e da produtividade dos serviços, identificando necessidades e equacionando soluções;
- IX - gerenciamento de informações, assegurando uniformidade e referencial para diferentes usuários;
- X - gestão e assessoria administrativa com base em objetivos e metas departamentais e empresariais;
- XI - capacidade de maximização e otimização dos recursos tecnológicos;
- XII - eficaz utilização de técnicas secretarias, com renovadas tecnologias, imprimindo segurança, credibilidade e fidelidade no fluxo de informações; e
- XIII - iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência das implicações e responsabilidades éticas do seu exercício profissional.” (BRASIL, 2005).

Essas competências específicas permitem que o profissional de secretariado atue diretamente como parte estratégica de uma instituição (DUNCAN, 2011). E, mesmo que não se tenha “consciência” teórica por parte de muitos destes profissionais, por não ser uma ciência específica, os escritos atuais sobre o secretariado despertam um olhar para a identificação deste exercício profissional como fenômeno social. Isto se dá pelo fato de a área ser confundida com a função de recepcionista, telefonista ou, por muitas vezes, como copeira. Essa realidade acaba dificultando o acesso de muitos profissionais às habilidades técnicas, atitudinais e relacionais que a função caracteriza. Esse profissional está ligado desde o ato de recepcionar, atendimento telefônico, a mediação de conflitos até a habilidade de equilíbrio emocional dos membros da corporação onde realiza suas atividades laborais. Porém, é preciso que as reflexões sejam levantadas pelos profissionais e que seja direcionado um olhar para o desempenho exercido e fazer deste ato uma explosão de ideias que possam contribuir para uma prática ligada à teoria e, assim, talvez, gerar uma ciência específica, firmando a identidade da profissão.

Segundo Taylor (2000, p. 241 *apud* SILVA; CAMARGO, 2020, p. 35), “o não reconhecimento ou o reconhecimento errôneo podem causar danos, podem ser uma forma de opressão, aprisionando alguém numa modalidade de ser falsa, distorcida e redutora”. Assim, em âmbito acadêmico, a criação de diálogos sobre o reconhecimento da identidade secretarial se torna emergente para que o profissional se posicione no mercado de trabalho e tenha segurança da sua atuação, visto que os estereótipos poderão dificultar a entrada no ambiente

laboral por meio das crenças sociais e históricas já estabelecidas, mas que poderão ser rompidas pelo autoconhecimento da função que, inclusive, exige nível de adaptação e mediação de conflitos (MOREIRA; SOUZA; VALE; RODRIGUES, 2020).

Enquanto estudante em seu processo de formação, o futuro profissional de secretariado deve desenvolver “postura reflexiva e crítica que fomente a capacidade de gerir e administrar processos e pessoas” (BRASIL, 2005), por meio do incentivo da instituição de ensino que deve contemplar em seus projetos pedagógicos campos de formação com estudos referentes a ciências sociais, conforme estabelecido pelas Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo, o que destaca a abertura da criação de diálogos de inclusão na área secretarial a partir do desenvolvimento de estudos com temática social, inclusive referente às expressões de gênero, identidade e contexto social do secretariado.

Portanto, o profissional da área pode ser agente de transformação e inclusão de diferentes indivíduos atuando como secretários desde seu processo de formação, além de contribuir para reconhecimento da profissão enquanto ciência e posição estratégica nas organizações, visto que o profissional da área trabalha diretamente com as posições de decisões e alcança inúmeras redes de contato dentro das instituições, que pode desenvolver um papel ativo na quebra dos estereótipos, assumindo o protagonismo de demonstrar seus conhecimentos e as competências do secretariado.

Nesse contexto, considera-se também que, para além do âmbito acadêmico e profissional, os indivíduos estão construindo “redes cada vez mais complexas de relações, geradas pela velocidade das comunicações e informações, [...] estabelecendo novos marcos de compreensão entre as pessoas e do mundo em que vivemos” (MANTOAN, 2003, p. 12). Assim, percebe-se que o reconhecimento e acesso à informação das diversas identidades culturais e de gênero está presente no cotidiano da sociedade atual, principalmente pelo advento da *internet* e pelas redes sociais e mídias digitais que contribuíram e ainda contribuem para esse compartilhamento acelerado de comunicações. E, a partir dessa identificação, no âmbito acadêmico, o futuro profissional de secretariado pode gerar ações para o fomento ao debate sobre gênero e os estereótipos que permeiam o secretariado executivo, como rodas de conversas, produção de trabalhos e eventos acadêmicos e debates em sala de aula referente às temáticas, além de acompanhar e reivindicar a responsabilidade da instituição de ensino de promover estudos referentes a ciências sociais e práticas de inclusão, como campanhas institucionais que propaguem o respeito às diferenças e divulguem o uso de banheiros de acordo com a identidade de gênero que os estudantes se identificam, por exemplo.

Porém, Mantoan (2003) destaca que, ao serem consideradas ações inclusivas em ambiente educacional, as matrizes reguladoras da sociedade e dimensões conservadoras são evidenciadas, trazendo discursos de tolerância e respeito, mas que podem esconder alguns sentimentos em suas entranhas. A autora analisa essa afirmativa alegando que:

A tolerância, como um sentimento aparentemente generoso, pode marcar uma certa superioridade de quem tolera. O respeito, como conceito, implica um certo essencialismo, uma generalização, que vem da compreensão de que as diferenças são fixas, definitivamente estabelecidas, de tal modo que só nos resta respeitá-las. (MATOAN, 2003, p. 19).

Percebe-se que o direito à diferença nas instituições de ensino rompe com “o sistema atual de significação escolar excludente, normativo [...] com suas medidas e seus mecanismos de produção da identidade e da diferença” (MATOAN, 2003, p. 20). Portanto, se a construção de gênero e a reprodução de estereótipos são determinados pelas matrizes reguladoras da sociedade, logo essa realidade pode ser mudada, a partir das transformações dos indivíduos e de suas responsabilidades para um mundo mais inclusivo e de respeito. Ou seja, por meio da identificação de realidades que convergem das normatizações de gênero e convenções de estereótipos, seja por figuras sociais, como Xica Manicongo, escrava africana e primeira travesti não indígena do Brasil, em 1591, que se tornou símbolo de luta e resistência em sua época por se recusar a ser chamada pelo nome e se trajar com roupas que não condiziam socialmente com o gênero a ele designado ao nascimento (VASCONCELOS, 2021), ou por meio de representações presentes nas mídias, como a ativista trans Marsha P. Johnson que foi uma das pioneiras do movimento LBGTQIA+ nos Estados Unidos da América e pode ter sua história conhecida mundialmente pela plataforma digital Netflix, que trouxe sua biografia em documentário, bem como, por meio de estudos sociais, o estudante de secretariado pode construir diálogos que perpassam o ambiente educacional e geram debates a nível social e, conseqüentemente, para geração de políticas públicas de integração social de diferentes populações, inclusive da população travesti e transexual no país, que hoje enfrentam as dificuldades de inserção social e profissional por falta desse debate e reprodução de estereótipos e normas de gênero.

A emergente importância da pauta social como fator de inclusão e respeito no processo de formação do profissional de secretariado contribui também para sua atuação nas organizações, visto que a temática vem sendo recorrente em muitas instituições por meio da globalização permitir interações laborais entre diversos países e, conseqüentemente, criando-se

a necessidade de o profissional secretarial acessar diferentes culturas. Dessa forma, para além do conhecimento linguístico solicitado a esse agente é necessária competência para estabelecer “relações formais e causais entre fenômenos e situações organizacionais” (BRASIL, 2005), conforme evidenciado nas Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo, ofertando excelência nas relações por meio do respeito e reconhecimento de diferentes identidades, inclusive da identidade da própria profissão que reflete por meio da atuação.

Freitas e França (2015) destacam que “o tema identidade é central na questão dos Direitos Humanos, uma vez que, as explicações relativas ao modo como o sujeito se constrói são permeadas pela interação com o outro e reconhecimento do outro” (FREITAS; FRANÇA, 2015, p. 3). Assim, nota-se que a temática de inclusão e rompimento dos estereótipos da profissão de secretariado deve estar presente constantemente na área, contribuindo para o reconhecimento da identidade secretarial como fator motivador para que os profissionais continuem sendo protagonistas e agentes de transformação nas organizações, comparado as competências que não se associam aos padrões de gênero reproduzidos em sociedade, mas pelas habilidades técnicas, que devem ser formadas com ética e respeito às Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de graduação em Secretariado Executivo e fomentação de estudos que possam contribuir ainda mais para a identidade da área como ciência e posição estratégica nas organizações.

Atualmente, o tema de diversidade e inclusão de diferentes identidades está presente na área estratégica das organizações brasileiras, pois associa-se “às descobertas de estudos que relacionam a diversidade dos integrantes ao aumento da performance das equipes e, naturalmente, ao aumento dos resultados organizacionais” (BARREIRO; NABOSNE; MENEZES; MATSUMOTTO, 2015, p. 2), que surge a partir do mundo globalizado. Embora, o número de empresas que adotam essa inclusão venha crescendo, bem como o número de entidades que prestam serviços de banco de talentos e capacitação para pessoas travestis e transexuais, a invisibilidade dessa população no mercado regularizado de trabalho ainda é recorrente (ANTRA, 2021). A problemática se dá por meio de uma sociedade brasileira conservadora que ainda associa competências a gêneros de um indivíduo e que reproduz a crença da existência exclusiva da figura social masculina, preponderantemente, e feminina, acessoriamente, cisgênera e heterossexual, reforçando a importância de haver agentes de transformação, pois mesmo que o profissional trans busque ingressar em um processo seletivo, sua permanência até a conclusão do processo e entrada na empresa podem não ocorrer devido

à falta de uma cultura organizacional que não reproduza transfobia em seus processos e relações.

Então, aliando-se ao tema de diversidade e inclusão dentro de organizações, o profissional de secretariado formado e agente ativo com “capacidade de articulação de acordo com os níveis de competências fixadas pelas organizações” (BRASIL 2005), deve assumir sua responsabilidade estratégica na organização e contribuir para construção de diálogos institucionais que promovam a integração de pessoas trans no ambiente laboral, bem como acolhimento e respeito para permanência desses profissionais, por meio de consolidação de uma cultura organizacional que acredite no respeito a todos, por meio de campanhas internas que debatam sobre as diferentes identidades de gênero, cadastro da empresa em banco de talentos e projetos de capacitação para essa população, como a Transempregos e a Transcendemos, criação de grupos de afinidades que aproximam os que mais se identificam e criam uma rede de segurança para eventuais situações, consolidação de um comitê de ética e ouvidoria interna para os colaboradores e do uso e acesso aos banheiros de acordo com a identidade de gênero que eles se identificam, promoção de palestra com temáticas de empregabilidade trans e outras expressões de gênero, formação de um processo de recrutamento e seleção mais incluso ou contratação de empresas especializadas na temática desse processo e tantas outras iniciativas que podem surgir a partir de diálogos e demonstração e reconhecimento da realidade das pessoas travestis e transexuais no país. E, todas essas iniciativas são realizáveis pelo profissional de secretariado executivo devido as suas competências de liderança, empreendedorismo, gerenciamento, intermediação e facilitação de conflitos e tantas outras habilidades identificadas e desenvolvidas ao longo do processo histórico da profissão, conforme afirmado por Natalense (1998). Assim, as empresas colhem os benefícios de sua responsabilidade social e a área secretarial reforça sua identidade e ainda garante estratégias de inclusão de diferentes profissionais em uma instituição. Porém, destaca-se que o respeito e reconhecimento social é compromisso de todos os cidadãos. Então, aos cidadãos, restringe-se a ação de assumir sua responsabilidade para uma sociedade mais inclusiva e democrática, reconhecendo que o que os indivíduos têm de mais semelhante é a própria diversidade identitária.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo identificar diferentes contribuições da área de secretariado executivo para inclusão de profissionais travestis e transexuais no mercado de trabalho formal brasileiro, por meio do reconhecimento da realidade da população trans no país e os desafios enfrentados pela busca de suas identidades de gênero, associado ao histórico da profissão que recebe influência de uma sociedade que assemelha competências profissionais a um gênero, construindo estereótipos à profissão que dificulta a identidade secretarial até os dias atuais. Assim, buscou-se destacar que as dificuldades da construção da identidade do secretariado relacionam-se com as dificuldades encontradas por transexuais no mercado de trabalho formal, devido às suas identidades de gênero. Ou seja, a historicidade apresenta que as normas regularizadoras de gêneros na sociedade caracterizam relações de poder que determinam o que é ou não aceitável, como a aceitação da figura social feminina no mercado de trabalho, que surgiu somente a partir da necessidade da figura social masculina e, ainda, com restrições aos papéis de gêneros determinados até então.

Essa realidade ainda decorre e invisibiliza diversas identidades, apagando na historicidade figuras sociais importantes que servem de inspiração e representatividade na ocupação de lugares de direito. E, por essa realidade, buscou-se visibilizar no presente texto, figuras sociais perdidas na história, a fim de apresentar a importância da luta pela inclusão e do reconhecimento de todas as identidades, pois, por meio dessa identificação, os indivíduos se tornam protagonistas e, conseqüentemente, mais seguros de si, para atuarem conforme suas competências e não por seus gêneros.

Assim, almeja-se ter contribuído a partir do presente estudo para a construção de reflexões que resultem em diálogos e geração de iniciativas que edifiquem políticas públicas e uma sociedade mais inclusiva, democrática e com respeito às diversas identidades, bem como fomentem estudos futuros referentes à temática e ao reconhecimento do secretariado executivo como ciência e como posição estratégica nas organizações, onde as competências técnicas sejam a essência da identidade secretarial e não o gênero de quem exerce a função.

## REFERÊNCIAS

- AMADEO, Javier. Identidade, Reconhecimento e Redistribuição: uma análise crítica do pensamento de Charles Taylor, Axel Honneth e Nancy Fraser. **Política & Sociedade**, Florianópolis, v. 16, nº 35, p. 242-270, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2017v16n35p242> Acesso em: 17 set. 2021.
- ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa**. Tese de Doutorado. Fortaleza, Universidade Federal do Ceará, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/131976/tese%20Luma%20Andrade.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 04 set. 2021.
- BARREIRO, Jose Henrique de L. C. Dieguez; NABOSNE, Isabela Propst; MENEZES, Raphael Teixeira de; MATSUMOTO, Alberto Shigeru. Diversidade nas organizações: uma análise de resultados. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 11, 2015, Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro: 2015. p. 1-16. Disponível em: [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_353\\_11.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_353_11.pdf) Acesso em 30 set. 2021.
- BRASIL. **RESOLUÇÃO Nº 3, DE 23 DE JUNHO DE 2005**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo e dá outras providências. Ministério da Educação, Brasília: 2005.
- BRASIL. **DECRETO Nº 8.727, DE 28 DE ABRIL DE 2016**. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Senado Federal, 2016.
- BRASIL. **LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 1995.
- BRASIL. **PORTARIA Nº 2.803, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2013**. Redefine e amplia o Processo Transsexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). Brasília, DF: Senado Federal, 2013.
- Brasil é apenas 130º em ranking que analisa igualdade salarial entre homens e mulheres com trabalho semelhante. **G1**, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/12/17/brasil-e-apenas-130o-em-ranking-que-analisa-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-com-trabalho-semelhante.ghtml> Acesso em: 19 jun. 2021.
- BUTLER, Judith. **Corpos que importam**: os limites discursivos do "sexo". Tradução de Verônica Daminelli e Daniel Yago Françoli. São Paulo: n-1 edições, 2020.



BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução de Renato Aguiar - 21ª ed. - Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

Cisgênero. **Dicio Dicionário Online de Português**, 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/cisgenero/> Acesso em: 19 jun. 2021.

DICIO. Estereótipo. **Dicionário Online de Português**, 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/estereotipo/> Acesso em: 24 ago. 2021.

DOMINGUES, Joelza Ester. **Mulheres ao longo da História (4): Grécia Antiga**. Disponível em: <https://ensinarhistoria.com.br/mulheres-ao-longo-da-historia-4-grecia-antiga/#8> Acesso em: 09 ago. 2021.

DUNCAN, M. **The Case for Executive Assistants**. Harvard Business Magazine. Boston, MA: Harvard University Press, p. 1-5, may 2011. Disponível em: <https://hbr.org/2011/05/the-case-for-executive-assistants> Acesso em: 20 set. 2021.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY A. **Construindo o conceito de competências**. RAC Edição Especial, 2001, p. 183-196. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf> Acesso em 20 set. 2021.

FREITAS, Maria Cristina Leal de; FRANÇA, Carlos Eduardo. Identidade e o reconhecimento do outro no contexto dos direitos humanos. *In: SIMPÓSIO CIENTÍFICO-CULTURAL (SCIENCULT)*, 12, 2015, Paranaíba. **Anais**. Paranaíba: 2015. p. 98-118. Disponível em: <https://anaisonline.uems.br/index.php/sciencult/article/view/3117> Acesso em 30 set. 2021.

GOERCH, Alberto Barreto; SILVA, Denise Regina Quaresma da. **Inclusão social e diversidade de gênero de pessoas transexuais no mercado de trabalho brasileiro**. Seminário internacional de demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/19615> Acesso em: 20 jun. 2021.

GUEDES, Mylena. **Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE**. CNN, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/> Acesso em: 04 set. 2021.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. 2. ed. Goiânia: Sertão - Núcleo de estudos e pesquisas em gênero e sexualidade / 42p. Disponível em: <https://www.dive.sc.gov.br/conteudos/agrivos/publicacoes/ORIENTACOES SOBRE IDENTIDADE DE GENERO CONCEITOS E TERMOS 2 Edicao.pdf> Acesso em: 24 ago. 2021.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017. **Associação Nacional de Travestis e Transexuais**, 2018. Disponível em:

<https://antrabrazil.org/assassinatos/> Acesso em: 20 jun. 2021.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer?**. São Paulo: Moderna, 2003. Disponível em:

<http://www.epsinfo.com.br/INCLUSAO-ESCOLAR.pdf> Acesso em: 29 set. 2021.

MOREIRA, Katia Denise; SOUZA, Stefani de; VALE, Juliana Cidrack Freire do; RODRIGUES, Luci Maria Aparecida. **Releitura da história secretarial brasileira sob a ótica do compromisso, do pertencimento e da identidade**. Revista Expectativa, Paraná, v. 19 - n. 1, p. 98-118, jan./jun. 2020. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/23468> Acesso em: 16 jun. 2021.

Movimento GLBT decide mudar para LGBT. **G1**, 2008. Disponível em:

<https://g1.globo.com/Noticias/Brasil/0,,MUL593295-5598,00-MOVIMENTO+GLBT+DECIDE+MUDAR+PARA+LGBT.html> Acesso em: 25 ago. 2021.

NATALENSE, M. L. C. **A secretária do futuro**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 1998.

Nota da Antra sobre Cotas e Reservas de vagas em Universidades Destinadas às Pessoas Trans. **Associação Nacional de Travestis e Transexuais**, 2021.

Disponível em: <https://antrabrazil.org/2020/12/17/nota-antra-cotas-universidades-pessoas-trans/> Acesso em: 04 set. 2021.

REZZUTTI, Paulo. **Mulheres do Brasil: a história não contada**. Rio de Janeiro: LeYa, 2018.

RIPPON, Gina. **Gênero e os nossos cérebros**. Tradução de Ryta Vinagre. Rio de Janeiro: Rocco, 2021.

ROCON, P. C. ; SODRE, F. ; RODRIGUES, A. ; BARROS, M. E. B. ; WANDEKOKEN, K. D. . **Desafios enfrentados por pessoas trans para acessar o processo transexualizador do Sistema Único de Saúde**. Interface (Botucatu. Online) , v. 23, p. e180633, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/KfsPfJt3kBvPky8CVcSy5wL/?format=html#> Acesso em: 20 set. 2021.

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS – ABGLT. **Pesquisa nacional sobre o ambiente educacional no Brasil 2016**. Curitiba, 2016. Disponível em:

<https://educacaointegral.org.br/wp-content/uploads/2018/07/IAE-Brasil-Web-3-1.pdf> Acesso em: 12 set. 2021.

SILVA, Ana Carolina Goulart Barbosa da; CAMARGO, Fernando Aguiar. **O profissional de secretariado e o mercado de trabalho: uma análise a partir da teoria do reconhecimento de Axel Honneth**. Revista Expectativa, Paraná, v. 19 - n. 1, p. 98-118, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/23976/16192> Acesso em: 20 set. 2021.

TITO, Vitórian. **Mercado é mais difícil para mulheres trans do que para homens trans**, 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/03/4910729-mercado-e-mais-dificil-para-mulheres-trans-do-que-para-homens-trans.html> Acesso em: 05 ago. 2021.

VASCONCELOS, Caê. **Impedidas de usar o banheiro: a realidade de pessoas trans no Brasil**, 2020. Disponível em: <https://ponte.org/impedidas-de-usar-o-banheiro-a-realidade-de-pessoas-trans-no-brasil/> Acesso em: 18 set. 2021.  
VIEIRA, Helena. **Silvia Federici: Transexuais, Bruxas E Xica Manicongo Ou Divisão Sexual Do Trabalho, Acumulação Primitiva E Transexuais**. Disponível em: <https://transfeminismo.com/silvia-federici-transexuais-bruxas-e-xica-manicongo-ou-divisao-sexual-do-trabalho-acumulacao-primitiva-e-transexuais/> Acesso em: 29 set. 2021.

WILLIAMS, Katarina. **From 'one queen to another' - Georgina Beyer recognised in Queen's Birthday Honours**, 2020. Disponível em: <https://www.stuff.co.nz/national/121629765/from-one-queen-to-another--georgina-beyer-recognised-in-queens-birthday-honours> Acesso em: 17 set. 2021.

10 piores estados para ser trans no Brasil. **Associação Nacional de Travestis e Transexuais**, 2021. Disponível em: <https://antrabrazil.org/category/violencia/> Acesso em: 20 jun. 2021.