

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

Ana Marina Telles Nunes

**A ATUAÇÃO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS SECRETARIAIS EM UM
CONTEXTO DE TERCEIRIZAÇÃO**

Florianópolis

2022

Ana Marina Telles Nunes

**A ATUAÇÃO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS SECRETARIAIS EM UM
CONTEXTO DE TERCEIRIZAÇÃO**

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: Profa.Dra. Cibele Barsalini Martins

Coorientadora: Dra. Elaine Thais da Silva Lima

Florianópolis

2022

Ficha de identificação da obra

Nunes, Ana Marina Telles

A ATUAÇÃO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS SECRETARIAIS EM UM CONTEXTO DE TERCEIRIZAÇÃO / Ana Marina Telles Nunes; orientador, Cibele Barsalini Martins, coorientador, Elaine Thais da Silva Lima, 2022.

33 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Comunicação e Expressão, Graduação em Secretariado Executivo, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Secretariado Executivo. 2. Entidades Representativas. 3. Terceirização. I. Martins, Cibele Barsalini. II. Lima, Elaine Thais da Silva. III. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Secretariado Executivo. IV. Título.

Ana Marina Telles Nunes

**A ATUAÇÃO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS SECRETARIAIS EM UM
CONTEXTO DE TERCEIRIZAÇÃO**

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de “Bacharel em Secretariado Executivo” e aprovado em sua forma final pelo Curso de Secretariado Executivo.

Florianópolis, 06 de dezembro de 2022.

Profa. Dra.
Maria Ester Wollstein Moritz

Banca Examinadora:

Dra. Katia Denise Moreira
Presidenta
Universidade Federal de Santa Catarina

Ma. Luci Mari Aparecida Rodrigues
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Ma. Rúbia Wanessa dos Reis Cruz
Avaliadora
Universidade Federal de Pernambuco

Este trabalho é dedicado aos meus colegas de classe e a todos os profissionais da área de Secretariado Executivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus por ter me mantido na trilha certa durante este projeto de pesquisa com saúde e forças para chegar até o final.

Sou grata aos meus pais André e Janara pelo apoio que sempre me deram durante toda a vida.

Ao meu noivo Ricardo que acima de tudo é um grande amigo, sempre presente nos momentos difíceis com uma palavra de incentivo.

À minha orientadora Cibele Martins e coorientadora Elaine Thais que apesar da intensa rotina de suas vidas, aceitaram me orientar neste trabalho e que foram essenciais para que o mesmo fosse concluído.

Por último, à Universidade Federal de Santa Catarina e todo o seu corpo docente pela elevada qualidade do ensino oferecido.

“O sucesso nasce do querer. Sempre que o homem aplicar a determinação e a persistência para um objetivo, ele vencerá os obstáculos, e, se não atingir o alvo, pelo menos fará coisas admiráveis”

José de Alencar

RESUMO

Diante do cenário de terceirização vivenciado pelo serviço público brasileiro e com o objetivo de caracterizar as ações de entidades representativas da categoria de Secretariado Executivo nesse contexto, este trabalho teve enfoque no pregão eletrônico nº 10/2020, conduzido pela Central de Compras do Distrito Federal. Para isso, foram desenvolvidos três objetivos específicos: descrever o processo de licitação relacionado ao edital do pregão eletrônico nº 10/2020, o qual foi conduzido pela Central de Compras do Distrito Federal, discorrer as ações das entidades representativas secretariais no processo licitatório em questão e refletir sobre a atuação das entidades representativas secretariais em um contexto de terceirização. Neste trabalho, foi realizado um estudo de natureza básica com abordagem qualitativa. Quanto aos objetivos, é um estudo descritivo, que tem a pesquisa documental como principal estratégia de coleta de dados. Como resultado, foi identificada a participação das entidades representativas para a classe e o movimento coletivo em prol dos direitos dos profissionais do Secretariado Executivo no processo analisado.

Palavras-chave: Entidades Representativas. Secretariado Executivo. Terceirização.

ABSTRACT

In view of the outsourcing scenario experienced by the Brazilian public service and with the objective of characterizing the actions of representative entities of the Executive Secretariat category in this context, this work focused on the electronic auction n° 10/2020, conducted by the Central de Compras do Distrito Federal. For this, three specific objectives were developed: to describe the bidding process related to the edict of electronic auction n° 10/2020, which was conducted by the Central de Compras do Distrito Federal, to discuss the actions of the secretarial representative entities in the bidding process in question and reflect on the performance of secretarial representative entities in a context of outsourcing. In this work, a study of a basic nature with a qualitative approach was carried out. As for the objectives, it is a descriptive study, which has documental research as the main data collection strategy. As a result, the participation of representative entities for the class and the collective movement in favor of the rights of professionals of the Executive Secretariat in the analyzed process was identified.

Keywords: Representative Entities. Executive Secretariat. Outsourcing.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Terceirização: características e concepções	16
Quadro 2 - Legislação relacionada à terceirização no Brasil	19

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

FENASSEC – Federação Nacional das Secretárias e Secretários

DF - Distrito Federal

CBO - Classificação Brasileira de Ocupação

UFBA - Universidade Federal da Bahia

SIS-DF - Sindicato das Secretárias e Secretários do Distrito Federal

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	13
1.1	OBJETIVOS	14
1.1.1	Objetivo Geral.....	14
1.1.2	Objetivos Específicos	14
1.2	JUSTIFICATIVA	15
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO	16
2.	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1	TERCEIRIZAÇÃO.....	16
2.2	TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO DO BRASIL.....	18
2.3	O SECRETARIADO EXECUTIVO E AS AÇÕES DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS NA EVOLUÇÃO DA PROFISSÃO.....	20
3.	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	22
4.	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	23
4.1	O PROCESSO LICITATÓRIO CENTRALIZADO DO PREGÃO ELETRÔNICO Nº 10/2020.....	23
4.1.1	As entidades representativas do campo secretarial.....	24
<i>4.1.1.1</i>	<i>FENASSEC</i>	<i>24</i>
<i>4.1.1.2</i>	<i>SIS-DF</i>	<i>26</i>
4.2	REFLEXÕES SOBRE A ATUAÇÃO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS SECRETARIAIS EM UM CONTEXTO DE TERCEIRIZAÇÃO.....	27
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
	REFERÊNCIAS.....	30

1. INTRODUÇÃO

Segundo Druck et al. (2018), a terceirização é um fenômeno mundial que se manifestou em todas as áreas urbanas e rurais, em todos os tipos de trabalho, nos setores público e privado. As autoras argumentam que, no serviço público brasileiro, o início desse processo ocorreu no governo militar, por volta de 1967, a partir da reestruturação administrativa estatal, impulsionada pelo Decreto-Lei (DL) nº 200/1967.

Desde então, diferentes mudanças ocorreram no contexto do trabalho. Dentre elas, a diversificação das atividades terceirizadas no âmbito do serviço público, como no caso do Secretariado, que passou a ser referenciado como serviço, preferencialmente, objeto de contratação indireta pela Portaria 443, de 27 de dezembro de 2018 (BRASIL, 2018).

Para além da terceirização, a trajetória do profissional do campo secretarial foi marcada por transformações e conflitos. Diferentes estudos sobre o tema retratam um perfil profissional multifacetado e resiliente, cujo percurso foi marcado pela necessidade de adaptação às mudanças econômicas, sociais e tecnológicas da sociedade (CARVALHO, 1998; NATALENSE, 1998; DURANTE, 2012; SABINO, 2017; CAMARGO; BARBERO, 2018; MOREIRA et. al., 2021). Nesse sentido, Camargo e Barbero (2018) argumentam que o profissional de secretariado executivo acaba se moldando e adquirindo algumas competências no setor em que trabalha ou, até mesmo, relacionadas ao nível hierárquico em que está inserido.

Na construção dos espaços de atuação dos profissionais do campo secretarial foi fundamental a atuação das entidades representativas (SABINO, 2017). Segundo a autora, essas entidades representativas, ao tempo que buscavam consolidação de uma identidade da profissão de secretariado, também se tornaram atores que impulsionaram a construção de valores e seleção de saberes entendidos como essenciais ao exercício profissional.

Com início na década de 1960, o movimento representativo secretarial brasileiro obteve conquistas como a criação de associações de secretárias, dentre elas está a ASB, a qual se tornou emblemática para a história do Secretariado pois pretendia a agremiar todas as associações do território nacional para maiores chances de expansão e união de forças para a entidade de classe.

(SABINO, 2017). Outras reivindicações, no entanto, estão em andamento, como no caso da criação de um Conselho Federal e Regionais de Secretariado, ação liderada pela Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSECC, 2022).

Diante do exposto, a partir dos diferentes contextos de atuação do secretário executivo e da importância que as entidades representativas adquiriram ao longo dos anos, este estudo concentra-se na representação de classe no mercado de trabalho decorrente do fenômeno da terceirização, aqui materializado por um processo licitatório da Central de Compras do Distrito Federal, dentre tensões e conflitos, que envolveram o campo secretarial. O processo em questão tinha como foco a contratação de empresas que prestam serviços de apoio administrativo, secretariado e recepção para vários órgãos e entidades da Administração Pública Federal – APF direta, autárquica e fundacional, no âmbito do Distrito Federal (LIMA; MAIA; RODRIGUES, 2021).

Desta forma, na presente pesquisa busca-se responder: como se caracterizam as ações das entidades representativas secretariais no processo de licitação referente ao edital do pregão eletrônico nº 10/2020, conduzido pela Central de Compras do Distrito Federal, sob a ótica da terceirização?

1.1 OBJETIVOS

A seguir são apresentados os objetivos geral e específicos que nortearam o presente estudo.

1.1.1 Objetivo Geral

Caracterizar as ações das entidades representativas secretariais no processo de licitação referente ao edital do pregão eletrônico nº 10/2020, conduzido pela Central de Compras do Distrito Federal, sob a ótica da terceirização.

1.1.2 Objetivos Específicos

Para a obtenção da finalidade deste trabalho, foram desenvolvidos três objetivos específicos:

- a. descrever o processo de licitação relacionado ao edital do pregão eletrônico nº 10/2020, o qual foi conduzido pela Central de Compras do Distrito Federal;
- b. discorrer as ações das entidades representativas secretariais no processo licitatório em questão;
- c. refletir sobre a atuação das entidades representativas secretariais em um contexto de terceirização.

1.2 JUSTIFICATIVA

Justificar é apresentar razões para a própria existência do projeto. Segundo Roesch (1999), um projeto é justificado a partir de sua importância, oportunidade e viabilidade.

Quanto à importância, a autora destaca sua correlação aos objetivos-fins a serem atingidos. Uma vez que o estudo em questão situa-se no campo da atuação secretarial, espera-se contribuir com o constante desenvolvimento científico sobre a profissão, além de colaborar com o conhecimento sobre a atuação das entidades representativas.

Entende-se que este estudo é oportuno, na medida em que dá continuidade à estudo anterior realizado em parceria pelos grupos de pesquisa Pesquisa e Prática em Gestão e Secretariado - PPGSEC e Grupo de Estudos e Pesquisa sobre o Secretariado - GEPSEC, proporcionando o aprofundamento da pesquisa, em banco de dados estruturados pelos pesquisadores.

Para Roesch (1999), é essencial refletir sobre a viabilidade do trabalho na fase de projeto para evitar insatisfações futuras. Uma vez que a pesquisa é desenvolvida a partir de dados disponíveis, o cronograma torna-se viável. Ainda, o banco de dados é constituído por dados públicos, dispensando a previsão de etapas de autorização.

Diante do exposto, este estudo justifica-se a partir das discussões travadas e da visibilidade da questão investigada, bem como da necessidade de identificação da atuação das entidades representativas, em específico, na profissão de secretariado executivo.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

O estudo está dividido em cinco partes. A primeira trata da introdução, composta pela contextualização do tema, a problemática, a questão de pesquisa, objetivos e justificativa. A segunda consiste no desenvolvimento, seção em que foram abordadas a teoria e a origem da terceirização num âmbito global e no Brasil, relacionando essa prática ao serviço público, bem como sua correlação ao secretariado. Na terceira, são apresentados os métodos e estratégias para o estudo em questão. A quarta é composta pelas análises e discussões, onde foram pontuados os resultados da pesquisa com base na teoria escolhida. Na quinta seção são apresentadas as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização como prática da administração empresarial, originou-se nos Estados Unidos no decorrer da década de 1950, com o avanço no crescimento das indústrias (LEIRIA, 1992). Embora, no Brasil, existam registros desse fenômeno no final da década de 1960 (CAMPOS, 2018), a sua intensificação ocorreu após os anos 1990, com o intuito de minimização dos custos, incorporação de novas tecnologias e pela abertura financeira dos mercados nacionais (POCHMANN, 2007).

Em termos conceituais, as investigações enfatizam as diferentes facetas que refletem a complexidade desse fenômeno. Embora não tenha como objetivo esgotar essas abordagens, o Quadro 1 expressa algumas das concepções relacionadas a essa temática.

Quadro 1 - Terceirização: características e concepções

Autores	Características e concepções associadas à terceirização
Martins (2012)	“O uso da denominação terceirização poderia ser justificado como decorrente da palavra latina tertius, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro.” (p. 192).

Marcelino (2007)	<p>“A terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta” (p. 57).</p> <p>“De acordo com a definição que propomos, subcontratação e terceirização são sinônimos. [...] Toda vez que uma empresa resolve subcontratar, o que ela faz é transferir para outra os riscos e parte dos custos com a contratação da força de trabalho (os trabalhadores, os terceiros)” (p. 60).</p>
Marcelino e Cavalcanti (2012)	<p>“Terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo é redução dos custos com a força de trabalho e/ou externalização dos conflitos trabalhistas” (p. 338).</p>
Druck e Antunes (2015)	<p>“[...] a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. E se constitui num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, pois é uma prática de gestão/organização/controle que discrimina, ao mesmo tempo que é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista” (p. 31).</p>
Druck et al. (2018)	<p>“Os diversos indicadores construídos pelas pesquisas [sobre a terceirização] revelaram a degradação do trabalho em todas as suas dimensões: no desrespeito aos direitos trabalhistas, nas más condições de trabalho, nos baixos salários, na piora das condições de saúde, nos maiores índices de acidentes e na vulnerabilidade política dos trabalhadores que, dispersos e fragmentados, têm dificuldades para se organizar coletivamente” (p. 116).</p>

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

As concepções e características descritas revelam que não há um consenso acerca da terceirização, embora o entendimento da natureza das relações necessárias para que os serviços compreendidos como terceirizados se assemelhem na concepção de autores como Martins (2012) e Marcelino (2007) cuja caracterização do fenômeno está atrelada a existência de empresa interposta.

Outra questão relevante é que a abordagem do fenômeno, pode ser observada a partir de duas perspectivas. Na primeira, são consideradas as consequências da terceirização no tangente

à organização, o que inclui debates como a redução de custos e a externalização dos conflitos trabalhistas, como mencionado por Marcelino e Cavalcanti (2012). Na segunda, autores como Druck e Antunes (2015) e Druck *et al.* (2018) direcionam suas investigações ao reflexo da terceirização sobre os trabalhadores. Nessa perspectiva, questões como a saúde, as relações com entidades representativas e as condições do trabalho são essenciais na caracterização do fenômeno.

Dado o objetivo proposto por este estudo, adotar-se-á a segunda perspectiva de análise, contextualizada no serviço público brasileiro abordado a seguir.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO DO BRASIL

Segundo Druck *et al.* (2018), embora presente no serviço brasileiro há décadas, foi na Reforma do Estado, promovida durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), que a terceirização assumiu um lugar central, sob as normas e a concepção de um Estado gerencial.

Para Krein (2007), o crescimento da terceirização no setor público se relaciona com quatro fatores específicos:

“(i) é uma forma de driblar a Lei de Responsabilidade Fiscal, já que os gastos com terceirização não são computados como despesa com pessoal; (ii) há uma concepção de que a eficácia e a eficiência seriam alcançadas com métodos de gestão privada, o que não se confirmou, dada a natureza particular do setor público; (iii) os administradores têm maior liberdade de “manusear” a força de trabalho terceirizada em prol das suas finalidades políticas e administrativas; (iv) dada inexistência de investimentos, a terceirização pode, para alguns, ser um mecanismo de financiamento das campanhas eleitorais (Krein, 2007, p. 190-191).”

Além disso, Pochmann (2007) e Krein (2007), afirmam que a Lei de Responsabilidade Fiscal¹ favoreceu a ampliação desse fenômeno no setor público brasileiro, dado o ajuste de despesas como o pagamento de pessoal.

¹ Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2000.

Dentre as diversas normativas que direta ou indiretamente estão relacionadas à contratação de serviços terceirizados no serviço público brasileiro, ao longo dos anos, o Quadro 2 descreve aquelas que norteiam este estudo.

Quadro 2 - Legislação relacionada à terceirização no Brasil

Normativa	Ementa	Elementos essenciais ao estudo
Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017	Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.	Qualifica os sujeitos envolvidos na contratação indireta e caracteriza o instrumento.
Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017	Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.	Estabelece vedações à contratação de serviços, dentre elas especifica que as atividades auxiliares, instrumentais ou acessórias às funções podem ser executadas de forma indireta, sendo impedida a transferência da responsabilidade de atos administrativos ou tomadas de decisões.
Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018	Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.	Estabelece vedações à contratação de serviços, dentre elas especifica que as atividades auxiliares, instrumentais ou acessórias às funções podem ser executadas de forma indireta, sendo impedida a transferência da responsabilidade de atos administrativos ou tomadas de decisões.
Portaria nº 443, de 27 de dezembro de 2018	Estabelece os serviços que serão preferencialmente objeto de execução indireta, em atendimento ao disposto no art. 2º do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018.	Inclui na lista de serviços passíveis de contratação indireta o Secretariado, inclusive o Secretariado Executivo.
Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021	Lei de licitação e contratos administrativos.	Estabelece normas relacionadas ao processo licitatório.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

As normativas relacionadas demonstram o esforço estatal em regulamentar a terceirização no serviço público brasileiro. A proliferação desses contratos pode, no entanto, levar a um contexto de desigualdades entre os trabalhadores que atuam no mesmo órgão público, com modalidades contratuais distintas (DRUCK et al. (2018).

Esse contexto foi retratado por Druck et al. (2018) em uma investigação realizada na Universidade Federal da Bahia (UFBA), em que os participantes eram trabalhadores terceirizados nos serviços gerais, vigilância e portaria. Dentre os resultados, destaca-se a questão identitária dos profissionais, uma vez que o tempo de permanência na Instituição e os laços contratuais os projetava para uma categoria imprecisa: a de servidores terceirizados. Nessa perspectiva, a autora compreende a terceirização no serviço público como um mecanismo de “desmonte do conteúdo social do Estado e de sua privatização” (Druck et al. (2018), p. 134-135).

A seguir, serão abordados os estudos sobre a trajetória da profissão secretarial no Brasil, que passou a integrar a lista de serviços preferencialmente executados no serviço público por meio da contratação indireta, no ano de 2018.

2.3 O SECRETARIADO EXECUTIVO E AS AÇÕES DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS NA EVOLUÇÃO DA PROFISSÃO

A origem da profissão de secretariado é atrelada à escrita e documentação do convívio social (NATALENSE, 1998; BOND; OLIVIERA, 2009; NONATO JR, 2009; MÜLLER, 2021). Questões como a inserção das mulheres na profissão, em decorrência do esvaziamento de postos de trabalho ocasionado por conflitos armados (NATALENSE, 1998; PORTELA; SCHUMACHER, 2006; REIS, 2012; MOREIRA, 2018) e os obstáculos enfrentados por profissionais do campo para superar os estereótipos que circulam nos grupos sociais (PAIM; PEREIRA, 2012; RIBEIRO; *et al.*, 2020) também marcam a trajetória da profissão.

Segundo Sabino (2017), no Brasil, o processo de reconhecimento da profissão de secretariado data da década de 1960, com as associações de secretárias. A autora descreve que a primeira associação instituída foi a Associação das Secretárias do Brasil (ASB), criada em 30 de setembro de 1964, na cidade de São Paulo. A ABS acabou se tornando um símbolo não apenas pelo pioneirismo, mas por indicar sua intenção de representatividade em nível nacional.

Anos mais tarde, em 1975, com o intuito de ampliar o número de associações de secretárias no país e padronizar suas ações de acordo com os objetivos estatutários, foi constituída a Associação Brasileira de Entidades de Secretárias (ABES), guiada pelo lema “a união faz a força” (SABINO, 2017).

O debate iniciado pelas entidades de classe secretarial, relacionado ao reconhecimento dessa profissão, levou à criação da Lei nº 6.556/1978, atualizada pela Lei nº 9.261/1996, que regulamentou a profissão de secretariado (SABINO; ROCHA, 2004).

Sabino (2017) argumenta que, a partir dos anos de 1980, ao atingir o objetivo de implantar associações de secretárias em todos os Estados com exceção do Acre e Goiás, a ABES iniciou sua estratégia de alterar as entidades para sindicatos, que poderiam tratar de questões trabalhistas, como piso salarial e jornada de trabalho.

O movimento sindical secretarial se fortaleceu e, em 1988, os sindicatos se unificaram na criação de uma representação sindical nacional, conhecida como Federação Nacional dos Secretários e Secretárias (FENASSECC), que “é uma entidade sindical de segundo grau, de direito privado, sem fins lucrativos, representativa da categoria secretarial em todo o território nacional” (FENASSECC, 2022).

Em 1989, foi publicado em diário oficial da união o Código de Ética do Profissional de Secretariado (FENASSECC, 2022), em que o papel de agente facilitador nas organizações, seja na gestão administrativa como nas relações interpessoais, é destacado. Sobre esse perfil, diversos estudos do campo secretarial apontam que o profissional do secretariado executivo passou, ao longo dos anos e frente às transformações do mercado de trabalho, por um processo de mudança, com o desenvolvimento de novas competências relacionadas ao gerenciamento, à liderança e à autonomia do trabalho (MOREIRA; *et al.*, 2021).

Ainda, no campo das conquistas do secretariado que contaram com a participação de entidades representativas, destaca-se a atuação da FENASSECC e do Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de São Paulo (SINSESP) na atualização dos códigos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) promovida no ano de 2000 (SINSESP, 2022). No texto da publicação que data de 2002, a família 2523: Secretárias(os) executivas(os) e afins reúne as diferentes ocupações do campo (BRASIL, 2021). O SINSESP (2022) relata a

relevância dessa conquista, uma vez que os registros da CBO são fontes de bases estatísticas de trabalho e de políticas de emprego.

Diante do exposto, percebe-se que, ao longo dos anos, a profissão de secretariado contou com a contribuição de entidades representativas em diferentes frentes da categoria. A seguir, serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O delineamento metodológico é uma etapa fundamental da pesquisa científica, uma vez que contempla a definição dos critérios a serem seguidos pelos pesquisadores (GODOY, 2005).

Neste trabalho, foi realizado um estudo de natureza básica com abordagem qualitativa. Para Merriam (2002) os estudos qualitativos que contemplam as características essenciais da metodologia qualitativa, mas não preenchem os requisitos de estratégias de pesquisa específicas, são identificados como estudos qualitativos básicos ou genéricos. Nessa abordagem, podem ser pontuadas quatro características-chaves da investigação: (i) a busca pela compreensão dos significados que os indivíduos criam sobre o seu mundo a partir de suas experiências; (ii) o pesquisador como principal instrumento de análise e coleta de dados; (iii) a condução da pesquisa por meio de um processo indutivo; e (iv) o resultado é detalhado em um relato descritivo (MERRIAM, 2002 *apud* GODOY, 2005).

Quanto ao alcance de seus objetivos, este estudo é caracterizado como descritivo. Para Marconi e Lakatos (2017), se enquadram nesta tipologia as pesquisas que investigam as características de um grupo ou população. Nesse sentido, a descrição de ações por parte das entidades representativas secretariais, a partir das ações empreendidas em um processo licitatório, contribui para as reflexões acerca da atuação desses sujeitos.

Em relação às estratégias utilizadas na coleta de dados, foi realizada uma pesquisa documental. Segundo Godoy (1995), na pesquisa documental os pesquisadores precisam estar atentos a três aspectos: a escolha de documentos, o seu acesso e a sua análise.

Foram analisados neste estudo, os documentos integrantes do Processo Administrativo nº 19973.101170/2020-93 (BRASIL, 2020) , referente ao Pregão Eletrônico nº 10/2020,

especialmente as peças relacionadas à imposição de recursos por parte da Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSEC) e do Sindicato das Secretárias e Secretários do Distrito Federal (SISDF), entidades representativas secretariais cuja atuação foi identificada na investigação. No decorrer do estudo, a análise de outros documentos se fez necessária, como a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2020/2020 - SEAC/DF e SIS/DF (SEACDF; SISDF, 2020) e a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (BRASIL, 2002). Tratam-se de documentos com acesso público, disponíveis em sites oficiais.

Com a finalidade de obter esclarecimentos adicionais, foram encaminhados e-mails ao SISDF e à FENASSEC, sendo obtida resposta da primeira entidade mencionada. Acrescenta-se que essa estratégia foi adotada de forma complementar, sendo a pesquisa documental a principal fonte de dados.

Por fim, os dados coletados foram categorizados e analisados a partir dos sujeitos participantes, ações executadas e resultados obtidos, dando suporte às reflexões sobre a atuação das entidades representativas secretariais em um contexto de terceirização.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Essa seção trata da apresentação e análise dos dados coletados no decorrer da investigação. Inicialmente, foram qualificados o processo licitatório centralizado do Pregão Eletrônico nº 10/2020 - Central de Compras (UASG 201057) e as instituições representativas do campo secretarial, cuja atuação foi verificada no decorrer desse processo. Em um segundo momento, foi realizada a reflexão sobre a atuação das entidades representativas secretariais diante de um contexto de terceirização.

4.1 O PROCESSO LICITATÓRIO CENTRALIZADO DO PREGÃO ELETRÔNICO Nº 10/2020.

O processo licitatório em questão teve como objeto a precificação de empresas para a prestação de serviços de apoio administrativo, secretariado e recepção pelas entidades e órgãos da Administração Pública Federal - APF direta, autárquica e fundacional, na esfera do Distrito Federal - DF. Mediante a contratação da melhor empresa qualificada através da licitação, foram ofertados cargos de Auxiliar Administrativo, Assistente Administrativo, Recepcionista,

Recepcionista Bilíngue, Secretariado Executivo I, Secretariado Executivo II e Técnico em Secretariado (BRASIL, 2020).

O quantitativo total de vagas ofertadas no processo licitatório centralizado foi de 10.584, dentre essas 704 vagas (6,65%) correspondiam ao cargo de Secretário Executivo I, 168 vagas (1,58%) ao cargo de Secretário Executivo II e 2.730 vagas (25,79%) ao cargo de Técnico em Secretariado, totalizando 3.602 vagas no campo secretarial, o que corresponde a 34,03% do total de postos de trabalho do edital. No total, o Pregão 10/2020 contemplou vagas de 49 órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, sediadas no Distrito Federal (BRASIL, 2020).

Com relação às atribuições necessárias para as vagas secretariais, havia necessidade de 6 meses de experiência para os cargos citados, com jornada de trabalho de 44 horas semanais para cada um dos cargos e atribuições idênticas, com diferencial restrito à tradução e quantidade de línguas estrangeiras cujo domínio era requerido (tradução/proficiência em 01 língua estrangeira no caso do SE I; tradução/proficiência em 02 línguas estrangeiras no SE II, e inexistência de exigência de tradução/proficiência no caso do Técnico em Secretariado).

Outra diferença entre as vagas de secretariado presentes no Edital do Pregão 10/2020 é que para o nível técnico foi exigido ensino médio completo ou curso técnico equivalente. Já para os níveis Secretário Executivo I e Secretário Executivo II, faz-se necessário a conclusão do curso superior de Secretariado, registro profissional conforme Lei nº 7.377/1985.

4.1.1 As entidades representativas do campo secretarial

No decorrer do processo licitatório centralizado foi identificada a atuação direta de duas entidades representativas do campo secretarial: a Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSECC) e o Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Distrito Federal (SIS-DF), cuja caracterização será apresentada a seguir.

4.1.1.1 FENASSECC

Segundo Sabino (2017), a FENASSECC substituiu a ABES e foi criada em 31 de agosto de 1988, durante o 6º Congresso Nacional das Secretárias Executivas, realizado em Curitiba.

A FENASSEC é uma entidade de direito privado, sem fins lucrativos, do âmbito sindical de segundo grau voltada para a representação da categoria secretarial em todo o território nacional. A mesma obteve seu reconhecimento por parte do Ministério do Trabalho em 07 de março de 1990 (FENASSEC, 2022).

Segundo seus estatutos, a FENASSEC foi criada para fins de proteção, defesa, estudo, coordenação e orientação geral e legal da categoria secretarial. Além disso, é composta por 24 sindicatos dispostos do mesmo objetivo e ação, tendo como princípio básico a autonomia e liberdade, a solidariedade profissional e social, a unicidade sindical.

Ainda sobre essa entidade representativa, estão presentes nas áreas de educação profissional através da formação técnica, cultural e acadêmica; na conscientização de cidadania agindo nos direitos e deveres do cidadão; na ética compartilhando a visão da profissão e do profissional, além da luta contra a discriminação no trabalho; social com eventos e cursos; além de assuntos legais como assistência jurídica e acordos salariais (FENASSEC, 2022, *online*).

A atuação da Federação Nacional das Secretárias e Secretários no processo licitatório analisado ocorreu através de um pedido de impugnação (nº 12), realizado em novembro de 2020, o qual teve como argumento central o desacordo das nomenclaturas utilizadas nos cargos (CA2) Secretário Executivo I e Secretário Executivo II com as Leis 7.377/85 e 9.261/96, para o qual obteve-se o seguinte julgamento:

Tendo como arrimo o posicionamento acima da área técnica, cumpre, desde logo, esclarecer que não existe qualquer ilegalidade sobre este aspecto no instrumento convocatório uma vez que a nomenclatura utilizada tem como fito apenas aclarar a necessidade de postos com diferentes atribuições, mais especificamente, um posto no qual se requer fluência em 2 (dois) idiomas e outro no qual é exigida fluência em 3 (três) idiomas. Por fim, repisa-se que todos os cargos descritos no Termo de Referência encontram-se presentes no Cadastro Brasileiro de Ocupações, possuindo portanto, fundamento legal para sua descrição. (BRASIL, 2020).

Dentre as alegações feitas pela área técnica para justificar a diversificação de nomenclaturas perante a legislação vigente está a utilização de inúmeros títulos relacionados ao Secretariado Executivo pela Classificação Brasileira de Ocupações - CBO e, até mesmo, a utilização da expressão Secretário Bilingue, título inexistente na normativa nacional, na Convenção Coletiva de Trabalho - CCT cuja elaboração envolve as entidades representativas.

4.1.1.2 SIS-DF

De acordo com Sabino (2017), diante do argumento de pautar questões trabalhistas como piso salarial e jornada de trabalho, a ABES após fundar associações de secretárias em quase todos os Estados, com exceção do Acre e Goiás, iniciou o plano de alteração da condição dessas entidades para sindicatos.

O Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Distrito Federal foi constituído através da Carta Sindical, no ano de 1988, durante o processo de regionalização das associações representativas citado acima. O SIS-DF se tornou uma entidade sindical de primeiro grau, sem fins lucrativos e com personalidade jurídica de direito privado (SIS-DF, 2022, *online*).

Seguindo a mesma linha da FENASSEC, o SIS-DF foi criado para fins de estudo, orientação, coordenação, defesa e legal representação da categoria, tendo os mesmos princípios básicos, além de ser regido por um Estatuto (SIS-DF, 2022, *online*).

Tratando sobre as finalidades do Sindicato, o mesmo promove os interesses sociais, culturais e econômicos da categoria; assegura os direitos profissionais, a assistência à saúde e as leis referentes à proteção do trabalho; defende a segurança no trabalho, as melhores condições de higiene, a remuneração adequada e a preservação do meio ambiente em geral; desenvolve atividades educativas, científicas e culturais destinadas à informação e divulgação dos objetivos da Entidade; e estimula a solidariedade em diferentes áreas sociais, atuando em conjunto com outras Entidades (SIS-DF, 2022, *online*).

A atuação do Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Distrito Federal no processo licitatório analisado ocorreu também através de um pedido de impugnação, o qual se deu em um momento conjunto à solicitação feita pela FENASSEC, exibindo o interesse mútuo e o princípio de solidariedade dentre as entidades sindicais. Apesar da solicitação ser feita tanto pelos sindicatos quanto pelos profissionais da categoria estando em desacordo com a prática utilizada nas nomenclaturas dos cargos secretariais, o julgamento para esta questão foi o mesmo.

Juntamente com a questão citada, o SIS-DF constatou outra irregularidade referente à representação da categoria profissional de Secretariado Executivo no âmbito do Distrito Federal, referente ao item 8.4.4.2 do edital, que trata da convenção coletiva da categoria:

8.4.4.2 A fim de assegurar o tratamento isonômico entre as licitantes, bem como para a contagem da anualidade prevista no art. 3º, § 1º da Lei n. 10.192/2001, informa-se que foram utilizadas as seguintes convenções coletivas de trabalho no cálculo do valor estimado pela Administração.

8.4.4.2.1 - Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal - SEAC/DF, e o Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal - SINDSERVIÇOS/DF (BRASIL, 2020).

Segundo citado no pedido de impugnação, os representantes corretos da classe deveriam ser SIS-DF e o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal - SEAC/DF.

No que diz respeito à convenção coletiva, o pedido de impugnação do Edital 10/2020 apresentado pelo SIS-DF foi acatado pela Pregoeira. Nesse sentido, os princípios de defesa do trabalhador e representação da categoria foram cumpridos pela Entidade.

Foi realizada uma pesquisa com a Presidenta do SIS-DF, buscando informações complementares relacionadas ao processo licitatório e ao número de filiados. Segundo o SIS-DF, o sindicato conta com aproximadamente 2 mil filiados ativos. Já com relação ao processo licitatório, além do pedido de impugnação formalizado, houve um ingresso de um Mandato de Segurança na Justiça Federal no processo nº 1067493-93.2020.4.01.3400, o qual, no entanto, o Juiz negou a liminar e não julgou o mérito da ação.

Segundo a entidade, o envolvimento do SIS-DF não se deu somente de forma direta, houve também a mobilização com os secretários para fazer a impugnação individualmente, assessorando na formulação do pedido. A Presidenta do SIS-DF esclareceu que a maioria dos Órgãos estão desistindo do referido pregão e fazendo suas licitações individuais, como é o caso do Ministério da Justiça e o próprio Ministério da Economia, que finalizou uma nova licitação recentemente com aproximadamente 600 cargos, dentro dos parâmetros da Convenção Coletiva de Trabalho do SISDF.

4.2 REFLEXÕES SOBRE A ATUAÇÃO DAS ENTIDADES REPRESENTATIVAS SECRETARIAIS EM UM CONTEXTO DE TERCEIRIZAÇÃO

Conforme seção ‘2.1 Terceirização’, este trabalho concentra-se na percepção do impacto da terceirização sobre os trabalhadores, investigado por autores como Druck e Antunes (2015) e Druck *et al.* (2018). Alia-se a essa perspectiva a participação de entidades representativas secretariais atuantes em um processo licitatório, com um número expressivo de postos de trabalho.

A terceirização é mais um dos desafios que surgiram às entidades representativas, que precisam de um novo posicionamento e novas formas de articulação, tendo em vista a fragilidade do campo demonstrada no processo licitatório, o qual envolveu diversas normativas desalinhadas à direção das mesmas.

Nesse contexto, partindo do pressuposto que as entidades representativas propõem um ideal de solidariedade, além de agir em prol do bem-estar da categoria, há de se observar a importância das mesmas nos processos de terceirização.

Ainda, o *status* de ‘terceirizado’ do trabalhador atuante em uma organização pública pode intensificar a precarização do trabalho, marcando práticas discriminatórias, como argumentam Druck e Antunes (2015). No campo secretarial, acrescenta-se a essas práticas discriminatórias os estereótipos associados à categoria. Nessa conjuntura, a atuação de entidades representativas aparenta ser fundamental para a garantia de direitos.

Observa-se, conforme Sabino (2017, p. 45), que desde sua origem “as entidades representativas, ao tempo que buscavam a consolidação de uma identidade da profissão, também se tornavam agentes para a construção de valores e seleção de saberes entendidos como necessários ao exercício profissional”. Nesse sentido, muitos obstáculos já foram superados ao longo de sua existência, como, por exemplo, a publicação da Lei n.º 7.377 em 1985, a qual regulamenta a profissão do Secretário no Brasil, a publicação do Código de Ética da profissão em 1989, a inclusão da profissão de Secretariado à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A terceirização, caracteriza-se como um novo desafio no percurso de desenvolvimento do campo secretarial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo sobre a atuação das entidades representativas no processo licitatório referente ao edital do pregão eletrônico nº 10/2020, conduzido pela Central de Compras do Distrito Federal, sob a ótica da terceirização permitiu descrever o processo de licitação, discorrer as ações das entidades representativas secretariais no processo licitatório em questão e refletir sobre a atuação dessas entidades secretariais em um contexto de terceirização.

Por meio deste estudo, percebeu-se a importância das entidades representativas na jornada profissional da classe secretarial. Além dos ideais coletivistas, estas atuam de forma a contribuir no desenvolvimento de um profissional qualificado, no contexto social, cultural e legal, por exemplo.

Diante do processo licitatório e sob a ótica da terceirização pode-se observar que mesmo o posicionamento voltado à classe e o interesse no envolvimento das questões pertinentes aos profissionais, de uma forma geral, há a necessidade do fortalecimento das entidades representativas frente aos desafios impostos pela terceirização, uma vez que a solicitação não foi acatada no processo de licitação devido a diversidade de nomenclaturas já utilizadas no campo e pelas próprias entidades.

O número de postos de trabalho na licitação analisada é expressivo, sendo esse um possível mercado de trabalho para o profissional de secretariado, o aprofundamento das pesquisas que tratam dessa temática é importante para a formação desses profissionais e para o desenvolvimento de uma postura crítica.

O estudo tratou de um processo licitatório centralizado em uma região do país. Ao mesmo tempo que as particularidades desse estudo o tornam singular, o que caracteriza uma limitação da pesquisa, entende-se que há um potencial exploratório para futuros estudos em outras regiões, nas quais o fenômeno da terceirização já alcançou a profissão em debate.

REFERÊNCIAS

BOND, M. T. e Oliveira, M. **Manual do profissional de secretariado: conhecendo a profissão**. Curitiba: IBPEX, 2009.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, 04 de maio de 2000. Dispõe sobre a responsabilidade fiscal**. Brasília, DF, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.261, 10 de janeiro de 1996. Altera a redação dos incisos I e II do art. 2º, o caput do art. 3º, o inciso VI do art. 4º e o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985**. Brasília, DF, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19261.htm. Acesso em: 30 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.429, 31 de março de 2017. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.133, 1º de abril 2021. Dispõe sobre licitações e contratos administrativos**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14133.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão. **Processo SEI no 19973.106185/2020-48**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/licitacoes-e-contratos/licitacoes/pregoes/2020/pregao-eletronico-no-10-2020-central-de-compras-uasg-201057>. Acesso em: 4 jul. 2022.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Instrução normativa n 5, de 26 de maio de 2017. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/midias/INn05de26demaiode2017Hiperlink.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria nº 443 de 27 de dezembro de 2018. Estabelece os serviços que serão preferencialmente objeto de execução indireta, em atendimento ao disposto no art. 2º do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 28 dez.2018. Seção 1, p. 517**. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/portarias/portaria-no-443-de-27-de-dezembro-de-2018>. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação brasileira de ocupações - CBO**. Brasília, DF, 2002. Disponível em:

<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em: 4 jul. 2022. Acesso em: 5 jul. 2022.

CAMARGO, F. A. e Barbero, E. R. **Competências financeiras: a importância percebida por profissionais de Secretariado**. Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, 9 (2), 45-71, 2018. <https://doi.org/10.7769/gesec.v9i2.765>

CARVALHO, A. P. de. **Manual do Secretário Executivo**. São Paulo: D`Livros Editora, 1998.

CBO. **Apresentação**. CBO, 2022. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 18 set. 2022.

DRUCK, G.; ANTUNES, R. **A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra**. Revista O Social em Questão, ano 18, n.34, p. 19-40, 2015.

DRUCK, G. et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. *In*: CAMPOS, A. G. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018.

DURANTE, D. G. **Tópicos especiais em técnicas de Secretariado**. Curitiba: Isde Brasil S.A, 2012.

FENASSEC. **Apresentação**. FENASSEC, 2022. Disponível em: https://fenassec.com.br/site/a_fenassec_apresentacao.html. Acesso em: 18 set. 2022.

FENASSEC. **Luta para Criação do Conselho**. FENASSEC, 2022. Disponível em: https://fenassec.com.br/site/b_osecretariado_luta_criacao_conselho.html. Acesso em: 02 de maio de 2022.

GODOY, A. S. **Pesquisa qualitativa: Tipos Fundamentais**. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

GODOY, A. S. **Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa**. GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v. 3, n. 2, p. 80-89, 2005.

KREIN, J. D. **Capítulo II: As formas de contratação flexível no Brasil. Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil. 1990-2005**. Campinas, 2007.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização passo a passo: o caminho para a administração pública e privada**. Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1992.

LIMA, Elaine Thais da Silva; MAIA, Fernanda Landolfi; RODRIGUES, Luci Mari Aparecida. **Terceirização no Setor Público: A Padronização dos Cargos Secretarias em um Processo Licitatório Centralizado**. Anais do ENASEC, 2021.

MARCELINO, P. R. **Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política**. PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho, v. 8, n. 2, 2007.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTI, Sávio. **Por uma definição de terceirização**. Caderno CRH, v. 25, n. 65, p. 331-346, maio/ago. 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 7a. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28a edição. São Paulo: Atlas, 2012.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research in practice: examples for discussion and analysis**. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

MOREIRA, K. D. M, Rodrigues, L. M. A., Souza, S. e Vale, J. C. F. **A Dicotomia Objetividade-Subjetividade associada à Práxis no Campo Secretarial**. Connection Scientific Journal, 4(2), 52-69, 2021. <https://doi.org/10.51146/csj.v4i2.46>.

MOREIRA, K. D. **Proposição metodológica para o desenvolvimento de competências secretariais no contexto da gestão universitária**. 301 p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2018.

MÜLLER, R. **O que faz um secretário executivo? A construção identitária de um perfil profissional**. Revista SCRIBES. v. 2, n. 1, p. 105-127, jan. _jun. /2021.

NATALENSE, Liana. **A secretária do futuro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

NONATO JR, R. **Epistemologia e teoria do conhecimento em Secretariado Executivo: a fundação das ciências da assessoria**. Fortaleza: Expressão Gráfica, 2009.

PAIM, A. S; PEREIRA, M. **Estereótipos, Boa Aparência e a Secretária Executiva**. Secretariado Executivo em Revist@, v. 6, 10 maio 2012.

POCHMANN, Márcio. **Sindeepres 15 anos – a superterceirização dos contratos de trabalho**, 2007. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/v01/index/Pesquisa%20Marcio%20Pochman.pdf>. 31p. Acesso em: 29 jul. 2022.

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

REIS, A. C. G. **Imagens e imaginários da profissão de secretariado na Revista Excelência**. 2012. 162 f. Dissertação de Mestrado em Estudos Linguísticos – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012. Disponível em: [file:///C:/Users/AnaCarolina/Downloads/disserta__o_ana_carolina_gon_alves_reis%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/AnaCarolina/Downloads/disserta__o_ana_carolina_gon_alves_reis%20(1).pdf). Acesso em: 16 dez. 2021.

RIBEIRO, D. C. dos R.; WEBER, M. T. D.; CIELO, I. D.; SANCHES-CANEVESI, F. C. A. **Empregabilidade em Secretariado Executivo: O Caso dos Padrões Estéticos e Comportamentais**. Revista Expectativa, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 162–183, 2020. DOI:

10.48075/revex.v19i1.24211. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/24211>. Acesso em: 30 mai. 2022

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso**. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A., 1999.

SABINO, Rosimeri Ferraz. **A configuração da profissão de secretário em Sergipe: educação, atuação e organização da área (1975 – 2010)**. São Cristóvão, 2017.

SABINO, Rosimeri Ferraz; ROCHA, Fabio Gomes. **Secretariado: do escriba ao webwriter**. Rio de Janeiro: Brasport, 2004.

SEACDF; SISDF. **Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <http://www.sisdf.com.br/convencoes-coletivas/anteriores/seac-tercerizadas>. Acesso em: 4 jul. 2022.

SINSESP. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em: <https://sinesp.com.br/cbo-classificacao-brasileira-de-ocupacoes/>. Acesso em: 18 set. 2022.

SISDF. **Estatuto Social**. SISDF, 2022. Disponível em: <https://www.sisdf.com.br/estatuto-social/>. Acesso em: 18 set. 2022.

SISDF. **Histórico**. SISDF, 2022. Disponível em: <https://www.sisdf.com.br/historico/>. Acesso em: 18 set. 2022.