

GT 5 - Direitos Humanos, Gênero, Sexualidade

Gênero, Comunicação e Secretariado Executivo: Percepções de Profissionais sobre Diversidade e Práticas de Inclusão em Organizações de Londrina e Região

Nicole Schobiner da Costa Gomes ¹

Marcielly Cristina Moresco²

INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta resultados obtidos na pesquisa realizada para o trabalho de conclusão de curso em Secretariado Executivo, da Universidade Estadual de Londrina (Gomes, 2025), que teve como objetivo analisar a percepção de profissionais do Secretariado Executivo sobre a comunicação das políticas de diversidade de gênero nas organizações da cidade de Londrina e região, considerando estratégias adotadas, desafios de implementação e o papel do secretariado na mediação dessas práticas.

A diversidade de gênero tem se consolidado como uma pauta relevante nas organizações contemporâneas, especialmente no contexto da comunicação organizacional, na qual os discursos institucionais desempenham papel fundamental na construção de ambientes mais inclusivos. No entanto, observa-se que a incorporação dessa temática frequentemente ocorre de forma superficial, marcada por um distanciamento entre discurso e prática.

A comunicação interna contemporânea vai além da mera troca de informações funcionais para consolidar-se como um eixo estratégico e político na promoção da diversidade e da inclusão organizacional. Segundo Kunsch (2003), ela é um processo de interação permanente capaz de influenciar comportamentos e valores. Nesse sentido, em ambientes marcados pela pluralidade de gênero, raça, diversidade sexual e outros marcadores sociais, a comunicação deixa de ser apenas institucional para tornar-se um espaço de disputa de narrativas e mediação

¹ Secretária Executiva recém formada pela Universidade Estadual de Londrina. E-mail: nicole.schobiner@gmail.com

² Relações Públicas e Pedagoga. Professora no Departamento de Comunicação e no Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Estadual de Londrina. E-mail: marciellymoresco@gmail.com.

simbólica. Como aponta Peruzzo (2009), a comunicação é um campo de poder que pode tanto reproduzir desigualdades quanto transformar relações sociais, sendo o caminho para desconstruir estereótipos e fortalecer o sentimento de pertencimento na cultura organizacional.

Inserido nesse contexto, o Secretariado Executivo assume papel relevante, uma vez que atua diretamente na mediação dos fluxos comunicacionais e na organização das relações institucionais. Esse campo profissional assume a posição de interface entre a alta gestão e as bases operacionais, atuando como um “elo” (Bíscoli; Lotte, 2007) e uma “ponte” (Oliveira, 2019) entre o discurso institucional e a prática cotidiana. A atuação secretarial moderna exige mais do que competências técnicas; demanda sensibilidade ética e preparo para lidar com temas como gênero, raça e inclusão com responsabilidade e competência (Neiva; D’Elia, 2014). Ao aplicar a linguagem inclusiva e mediar fluxos comunicacionais, a/o profissional de Secretariado atua como uma liderança silenciosa, capaz de tensionar estruturas excludentes e promover a cidadania, conforme preconiza o Código de Ética da profissão (CONASEC, 2005).

Todavia, a efetividade da inclusão enfrenta o desafio de superar o plano meramente simbólico. A gestão e a promoção da diversidade não deve ser apenas uma estratégia de marketing, mas uma política real com metas e monitoramento (Gonçalves et al., 2016). No campo do Secretariado, isso é particularmente relevante devido ao histórico de feminização da carreira. A inserção de políticas de diversidade funciona, portanto, como uma ferramenta de ressignificação, “fortalece a profissão, amplia as possibilidades de reconhecimento e oferece um ambiente mais equitativo para profissionais de diferentes perfis” (Carvalho, 2023, p. 35).

Dessa forma, discutir a percepção da diversidade de gênero no âmbito do Secretariado Executivo implica compreender como ela é comunicada, interpretada e operacionalizada pelas/os profissionais da área.

METODOLOGIA

Para entender a percepção de profissionais de Secretariado Executivo sobre a diversidade de gênero e as políticas de inclusão foi aplicado um questionário semiestruturado, com abordagem quali-quantitativa, possibilitando a

Anais do II Simpósio Internacional Práxis Itinerante: Juventudes e Direitos Humanos
13 a 15 de abril de 2026, UEL – Paraná

análise integrada de dados objetivos e subjetivos (Gil, 2008), por meio de compartilhamento via WhatsApp e publicação no LinkedIn, no período de 16 de setembro de 2025 a 28 de setembro de 2025. Por meio da amostragem não probabilística por conveniência, foi possível coletar a resposta de 26 profissionais que atuam em organizações privadas ou públicas de Londrina/PR e região metropolitana.

O instrumento de pesquisa foi elaborado com questões fechadas e abertas, permitindo investigar o nível de conhecimento das/os participantes sobre diversidade de gênero, sua experiência com práticas organizacionais relacionadas ao tema e sua percepção acerca do papel profissional de Secretariado Executivo na comunicação dessas questões. Nesse sentido, o questionário contemplou a participação em treinamentos, a existência de políticas organizacionais, a forma como essas políticas são comunicadas e a presença de práticas comunicacionais, como o uso de linguagem inclusiva.

As questões abertas possibilitaram aprofundar a análise das dificuldades enfrentadas na comunicação e compreender de que maneira as/os profissionais percebem sua atuação nesse contexto. Os dados quantitativos foram analisados por meio de estatística descritiva simples, enquanto os dados qualitativos foram interpretados a partir da identificação de padrões e recorrências nas respostas, em articulação com o referencial teórico adotado.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados evidencia que a discussão sobre diversidade de gênero no contexto do Secretariado Executivo ocorre de forma limitada e, em grande medida, desvinculada de práticas organizacionais estruturadas. Essa constatação torna-se evidente a partir das respostas relacionadas ao nível de conhecimento das/os participantes, nas quais a maioria afirma possuir algum entendimento sobre diversidade de gênero, mas demonstram dificuldades em aprofundar o tema ou relacioná-lo à prática profissional. Tal cenário indica que o conhecimento existente tende a ser superficial, não se configurando como base para atuação crítica, conforme discutem Butler (1990) e Scott (1995).

Esse aspecto se articula diretamente às respostas sobre participação em treinamentos, que revelam baixa inserção de profissionais em processos formativos voltados à diversidade. Apenas dois participantes (7,7%) participaram de treinamentos internos oferecidos pela empresa, um respondente (3,8%) participou de cursos ou congressos externos custeados pela organização, e quatro profissionais (15,4%) buscaram capacitação por iniciativa própria. A maioria dos participantes, 16 (61,5%), não participou de nenhum curso ou treinamento formal nesse período. A ausência de capacitação sistemática demonstra que a temática ainda não é tratada como competência estratégica nas organizações, impactando diretamente a atuação secretarial na mediação e comunicação dessas questões. Considerando o papel da comunicação organizacional na construção de sentidos e práticas institucionais (KUNSCH, 2003), a falta de preparo compromete a efetividade das ações relacionadas à diversidade.

A forma como a diversidade de gênero é discutida nas organizações também se expressa nas respostas referentes à existência e à comunicação de políticas institucionais. As/Os participantes indicam que, em muitos casos, essas políticas não estão formalizadas ou não são devidamente comunicadas, o que evidencia fragilidade na estrutura organizacional. Quando presentes, tais políticas são percebidas como pouco claras ou acessíveis, com cerca de 46% dos respondentes avaliando-as como nada (cinco respostas) ou pouco efetivas (sete respostas), reforçando a desconexão entre discurso institucional e prática organizacional, conforme aponta Torquato (2015).

Outro elemento central na análise diz respeito à linguagem inclusiva. As respostas indicam resistência, desconhecimento e, em alguns casos, rejeição à sua utilização. Nenhum participante indicou que sua empresa a utiliza oficialmente, enquanto apenas 15,4% relataram uso em contextos pontuais. Outros 11,5% mencionaram que o tema já foi discutido, mas não implementado, e 65,4% afirmaram que nunca foi discutido. Esse cenário evidencia a permanência de padrões normativos, conforme discutido por Bento (2011), revelando que a comunicação organizacional ainda reproduz estruturas excludentes.

As questões abertas do questionário aprofundam essa análise ao evidenciarem que as principais dificuldades na comunicação estão relacionadas à

ausência de diretrizes claras, à falta de apoio institucional e à resistência de lideranças. Esses fatores indicam que a diversidade de gênero ainda não está plenamente institucionalizada, sendo tratada, muitas vezes, de forma pontual ou simbólica.

Apesar dessas limitações, as/os participantes reconhecem que a/o profissional de Secretariado Executivo pode desempenhar papel relevante, especialmente por meio da mediação da comunicação organizacional, ações institucionais e do apoio à liderança. Essa percepção está alinhada ao entendimento de que o Secretariado ocupa posição estratégica na gestão da informação e na articulação comunicacional (PORTELA; SCHUMACHER, 2009; NEIVA; D'ELIA, 2009). Entretanto, observa-se que esse potencial não é plenamente explorado, em razão da ausência de políticas estruturadas e da limitação da autonomia profissional. Dessa forma, a diversidade de gênero, no contexto do Secretariado Executivo, permanece mais presente no discurso do que na prática, evidenciando a necessidade de maior integração entre comunicação, formação profissional e ações institucionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidencia que a diversidade de gênero no contexto do Secretariado Executivo ainda é tratada de forma incipiente. Embora haja reconhecimento do papel estratégico da/o profissional de Secretariado na mediação e comunicação dessas questões, sua atuação ainda é limitada por barreiras institucionais e culturais.

Nesse sentido, destaca-se a necessidade de investimento em capacitação, fortalecimento da comunicação organizacional e formalização de políticas que promovam a efetiva inclusão da diversidade de gênero no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BENTO, Berenice. A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2011.

BÍSCOLI, Fabiana Regina Veloso; LOTTE, Roseli Immig. Reflexões teóricas sobre a importância da comunicação na profissão de Secretariado Executivo. Revista

Expectativa, v. 5, n. 1, 2007. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/91>. Acesso em: 20 out. 2025.

BUTLER, Judith. Gender trouble: feminism and the subversion of identity. New York: Routledge, 1990.

CONASEC – CONSELHO NACIONAL DE SECRETARIADO. Código de Ética Profissional do Secretariado Executivo. Brasília: CONASEC, 2005.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. [S.I.]: Atlas, 2008.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. Planejamento de relações públicas na comunicação integrada. São Paulo: Summus, 2003.

GOMES, Nicole Schobiner da Costa. Gênero, Comunicação e Secretariado Executivo: Percepções de profissionais sobre diversidade e práticas de inclusão em organizações de Londrina e Região. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Secretariado Executivo) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2025.

GONÇALVES, Ednéia Batista do Prado; ESPEJO, Márcia Maria dos Santos Bortolucci; ALTOÉ, Stella Maris Lima; VOESE, Simone Bernardes. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. Enfoque: Reflexão Contábil, v. 35, n. 1, p. 95-112, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/enfoque.v35i1.30714>. Acesso em: 5 out. 2025.

NEIVA, Edméa Garcia; D'ELIA, Maria Elizabete Silva. Secretariado executivo: prática profissional e mercado de trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Sandra Márcia de. A comunicação na atuação do profissional de secretariado executivo: da operação à estratégia. In: SCHUMACHER, A. M. P.; PORTELA, A. P. (org.). Secretariado em foco: trajetórias, competências e desafios. Curitiba: CRV, 2019. p. 55–72.

PORTELA, Keyla Christina Almeida; SCHUMACHER, Alexandre. Ferramentas do secretário executivo. São Paulo: Atlas, 2009.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71–99, 1995.

TORQUATO, Gaudêncio. Tratado de comunicação organizacional e política. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.