

REVISÃO SISTEMÁTICA SOBRE O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL DE SECRETARIADO EXECUTIVO¹

Systematic Review On The Impact Of Artificial Intelligence On The Skills Of Executive Secretariat Professionals

Ayrton Lucas Viana Albuquerque Silva²

Remeson Emanuel de Oliveira Silva³

Orientação: Alexandre José Henrique de Oliveira Luna⁴

RESUMO

A Inteligência Artificial (IA) está transformando profundamente o mercado de trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2025), 24% dos trabalhadores mundiais já estão em contato com a IA. Desse modo, profissionais de Secretariado encontram-se em posição de exposição moderada. Diante do impacto da IA, esse estudo buscou identificar quais competências precisam ser revisadas ou desenvolvidas na formação de novos profissionais do Secretariado Executivo. Para isso, realizou-se uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL), seguindo as diretrizes de Kitchenham e Charters (2007), com buscas nas bases Scopus, Google Scholar, SpringerLink e ScienceDirect. Após um processo em quatro ciclos, foram incluídos 20 estudos de qualidade. Os resultados revelam que, para atuar de forma eficaz na era da IA, os profissionais precisam desenvolver competências técnicas e tecnológicas, humanas e cognitivas, e híbridas. Além disso, analisou-se o Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco. Conclui-se que a formação superior em Secretariado Executivo deve ser atualizada, com foco em uma abordagem interdisciplinar e orientada para o futuro do trabalho.

Palavras-chave: inteligência artificial; formação profissional; secretariado executivo; competências profissionais; revisão sistemática.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), cuja banca de defesa foi composta pelos seguintes membros: Profa. Dra. Geyza D'Ávila Arruda; Profa. Dra. Elanna Beatriz Americo Ferreira, na seguinte data: 05 de agosto de 2025.

² Graduando em Secretariado Executivo na UFPE.

³ Graduando em Secretariado Executivo na UFPE.

⁴ Professor do Curso de Administração da UFPE.

ABSTRACT

Artificial Intelligence (AI) is profoundly transforming the job market. According to the International Labor Organization (2025), 24% of workers worldwide are already in contact with AI. As such, secretarial professionals find themselves in a position of moderate exposure. Given the impact of AI, this study sought to identify which skills need to be revised or developed in the training of new executive secretarial professionals. To this end, a Systematic Literature Review (SLR) was conducted, following the guidelines of Kitchenham and Charters (2007), with searches in the Scopus, Google Scholar, SpringerLink, and ScienceDirect databases. After a four-cycle process, 20 quality studies were included. The results reveal that, to work effectively in the AI era, professionals need to develop technical and technological, human and cognitive, and hybrid skills. In addition, the Pedagogical Course Project (PPC) for Executive Secretarial Studies at the Federal University of Pernambuco was analyzed. It was concluded that higher education in Executive Secretarial Studies should be updated, with a focus on an interdisciplinary approach oriented toward the future of work.

Keywords: artificial intelligence; professional training; executive secretariat; professional skills; systematic review.

1 INTRODUÇÃO

A ascensão da Inteligência Artificial (IA) tem sido um dos principais vetores da transformação digital no mundo do trabalho. Essa tecnologia não apenas automatiza tarefas, mas também redefine funções, impactando diretamente as competências exigidas dos profissionais em diversos setores. No contexto do Secretariado Executivo, tradicionalmente associado a atividades administrativas e organizacionais, a presença da IA tem demandando uma profunda reflexão sobre o reposicionamento estratégico do curso e a avaliação das competências impactadas.

Apesar do avanço global nas discussões sobre o futuro do trabalho e competências para a era digital, ainda são escassas as análises sistemáticas que abordam especificamente os efeitos da IA sobre o perfil profissional do Secretariado Executivo. Ao mesmo tempo, o mercado valoriza competências relacionadas à IA. Segundo o estudo conduzido por Bone *et al.* (2025) publicado na revista *Technological Forecasting & Social Change*, evidencia que profissionais com competências em IA apresentam uma vantagem salarial média de 23% em relação àqueles que não dominam tais habilidades.

Em convergência, o relatório da PwC (2025) em escala internacional revela que profissionais com domínio de competências em IA recebem, em média, 56% a mais de remuneração, mesmo em ocupações operacionais ou consideradas de alto potencial de automação. O relatório também demonstra que a exigência por novas competências vem se intensificando de forma exponencial nas ocupações mais expostas à IA, indicando uma transformação acelerada do perfil profissional demandado. Além disso, os salários estão crescendo duas vezes mais rápido em setores com maior adoção de IA. Esses dados reforçam a urgência de adequar os currículos de Secretariado Executivo às exigências atuais.

Diante disso, este estudo propõe uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL) com a questão central: *Quais competências precisam ser revisadas ou desenvolvidas na formação de novos profissionais de Secretariado Executivo em resposta ao impacto da inteligência artificial na profissão?*

Assim, este estudo tem como objetivo identificar as competências impactadas pela IA e propor uma atualização curricular para a formação em Secretariado Executivo e para responder a essa questão, este trabalho está estruturado da seguinte forma: a seção 2 apresenta o referencial teórico, abordando os conceitos

de IA, competências profissionais e seus desdobramentos no campo do Secretariado Executivo. A seção 3 descreve o método da RSL, incluindo critérios de inclusão, exclusão, ciclos de seleção e validação interavaliadores por meio do Kappa de Cohen. Em seguida, a seção 4 apresenta o desenvolvimento do protocolo adotado com a avaliação da qualidade e a síntese dos resultados. Ademais, a seção 5 exhibe os resultados e a discussão, por meio de distribuições gráficas, categorização das competências identificadas e proposição de desenvolvimento curricular. Por fim, a seção 6 expõe as considerações finais, apontando limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta uma breve fundamentação teórica que contextualiza a temática investigada. O conteúdo foi organizado em três subtópicos: as implicações da inteligência artificial no mundo do trabalho; as competências profissionais demandadas na era digital; e a Inteligência artificial no contexto do Secretariado Executivo, fornecendo o suporte necessário para a análise dos achados obtidos na revisão sistemática.

2.1 A inteligência artificial e suas Implicações no mundo do trabalho

Segundo Russell e Norvig (2022), a Inteligência Artificial (IA) pode ser compreendida como o campo da ciência da computação voltado ao desenvolvimento de sistemas capazes de simular aspectos da inteligência humana, como aprendizado, raciocínio, percepção e tomada de decisão. Na prática, a IA abrange desde algoritmos de *machine learning* e análise de grandes volumes de dados até tecnologias como *chatbots*, assistentes virtuais e sistemas preditivos. Sua aplicação crescente em diferentes setores evidencia que a IA não se limita à automação de tarefas, mas também potencializa a geração de *insights* estratégicos, ampliando as formas de transformação nos ambientes organizacionais.

Sob essa perspectiva, a Quarta Revolução Industrial, conceito seminal proposto por Schwab (2016), representa uma convergência entre tecnologias digitais, físicas e biológicas, tendo a Inteligência Artificial como um de seus principais vetores. Nesse contexto, a *International Labour Organization* (ILO, 2025), destaca

que o impacto da IA tende mais à reconfiguração do trabalho do que à sua eliminação, exigindo a atuação ativa dos profissionais na adaptação às novas tecnologias.

Este cenário reforça a necessidade de revisão das competências profissionais, sobretudo no que se refere à capacidade de colaborar com sistemas inteligentes. Alinhado a essa visão, Mikalef *et al.* (2021) demonstra que organizações que integram estrategicamente a IA não apenas aumentam sua eficiência, como também promovem inovação por meio da sinergia entre capacidades humanas e tecnológicas. Embora externas à RSL, essas contribuições complementares fornecem bases essenciais para compreender as transformações que moldam as exigências profissionais contemporâneas.

2.2 Competências profissionais na era digital

Nesse cenário de transformações, o termo “**competência**” refere-se a uma combinação de habilidades, atributos e comportamentos que estão diretamente relacionados ao desempenho bem-sucedido no trabalho. (Landström *et al.*, 2009; Zack, 2009).

Reforçando essa estrutura, o relatório do *Business-Higher Education Forum* (BHEF) em parceria com a *Burning Glass Technologies* (2018) atual *Lightcast*, ao analisar milhões de vagas de emprego, classifica as chamadas *New Foundational Skills* em três grandes grupos: *human skills*, *digital building block skills* e *business enabler skills*, que frequentemente é descrita como *hybrid skills*. Essa classificação moderna evidencia a importância de integrar diferentes dimensões de competências para enfrentar os desafios do ambiente profissional contemporâneo, especialmente em áreas como a de secretariado, onde a atuação exige constante articulação entre saberes técnicos, humanos e tecnológicos.

Com base nesses referenciais externos à RSL, esta pesquisa adota uma categorização analítica das competências em três eixos: humanas e cognitivas, técnicas e tecnológicas emergentes e híbridas. Nesse sentido, reforça-se a necessidade de uma formação multidimensional, capaz de integrar domínio dessas competências que precisam ser desenvolvidas ou revisadas a fim de lidar com os ambientes organizacionais complexos e sistematizados.

Por fim, essa categorização das competências serve como base para analisar os achados da revisão sistemática e propor reflexões sobre a formação em Secretariado Executivo e atuação profissional frente ao impacto da IA.

2.3 A inteligência artificial no contexto do secretariado executivo

A atuação do profissional de Secretariado Executivo também vem sendo significativamente impactada pela ascensão da IA, especialmente no que diz respeito à automação de tarefas operacionais e administrativas. Segundo o *World Economic Forum* (2023), funções administrativas e de apoio, como as atribuídas ao Secretariado Executivo, estão entre as mais propensas à automação até 2027, devido à necessidade de requalificação e atualização profissional na área.

Complementarmente, a *International Labour Organization* (ILO, 2025) fornece um panorama atual relevante ao apontar que profissionais de secretariado apresentam grau moderado de exposição à IA generativa, o que indica que, embora não haja substituição completa da função, existe alta probabilidade de reconfiguração das tarefas. Nesse contexto, diversas ferramentas de inteligência artificial generativa, como ChatGPT, Manus AI, Microsoft Copilot e Gemini, já vêm assumindo atividades rotineiras desses profissionais, o que reforça a necessidade de adaptação contínua e a exigência de novas competências para atuação nessa era de automação.

Nesse sentido, Charmet *et al.* (2022), define IA como sistemas capazes de aprender com dados, raciocinar e tomar decisões com autonomia, o que tem impulsionado mudanças profundas na estrutura funcional dos setores administrativos. Essa transformação não se limita à substituição de tarefas, mas também exige reconfiguração de competências e de modelos mentais dos profissionais.

Nesse panorama de transformações, é importante reconhecer que a atuação do secretário executivo vai muito além das tarefas operacionais tradicionalmente atribuídas à função. Nonato Júnior (2013) oferece uma contribuição teórica relevante ao descrever o profissional de Secretariado Executivo como alguém que exerce papel multifacetado, articulando atividades técnicas e gerenciais, promovendo a circulação estratégica de informações e atuando como ponto de conexão entre diferentes áreas e níveis da organização. Esse perfil abrangente e estratégico

reforça a importância do profissional de secretariado como agente de mediação organizacional e facilitador de processos decisórios. Embora essa contextualização inicial não derive diretamente dos estudos na RSL, ela permite situar o cenário de transformações que motivam esta pesquisa.

Sob essa perspectiva, Costa (2024) complementa ao demonstrar que, embora a maioria dos profissionais reconheça os benefícios da IA para suas atividades, há uma lacuna significativa entre o reconhecimento desses benefícios e a preparação prática dos profissionais para utilizá-la estrategicamente. Assim, torna-se fundamental integrar ao currículo competências emergentes relacionadas à IA.

Diante desse panorama, torna-se essencial compreender quais competências devem ser revisadas ou desenvolvidas na formação em Secretariado Executivo, a fim de preparar profissionais capazes de atuar estrategicamente em ambientes organizacionais permeados por tecnologias inteligentes.

Considerando que se trata de uma RSL, esta contextualização inicial teve como propósito sustentar teoricamente a problemática investigada e reforçar a relevância do estudo, cuja essência será apresentada na seção de resultados e discussão, núcleo central desta pesquisa.

3 MÉTODO

Esta pesquisa adota a Revisão Sistemática da Literatura (RSL), um tipo de estudo secundário que utiliza procedimentos rigorosos e reprodutíveis para identificar, selecionar, avaliar e sintetizar evidências relevantes sobre uma questão de pesquisa específica (Kitchenham e Charters, 2007). No campo da pesquisa, existem diversas metodologias de revisão, como:

- Revisão Quasi-Sistemática (qSLR): Adota uma metodologia estruturada, porém menos rigorosa que a sistemática, com protocolo e critérios de inclusão/exclusão mais flexíveis.
- Revisão Exploratória (ELR): Caracterizada por uma abordagem mais flexível e ampla, sem seguir um protocolo rígido, com o objetivo de mapear um campo de estudo e identificar lacunas.

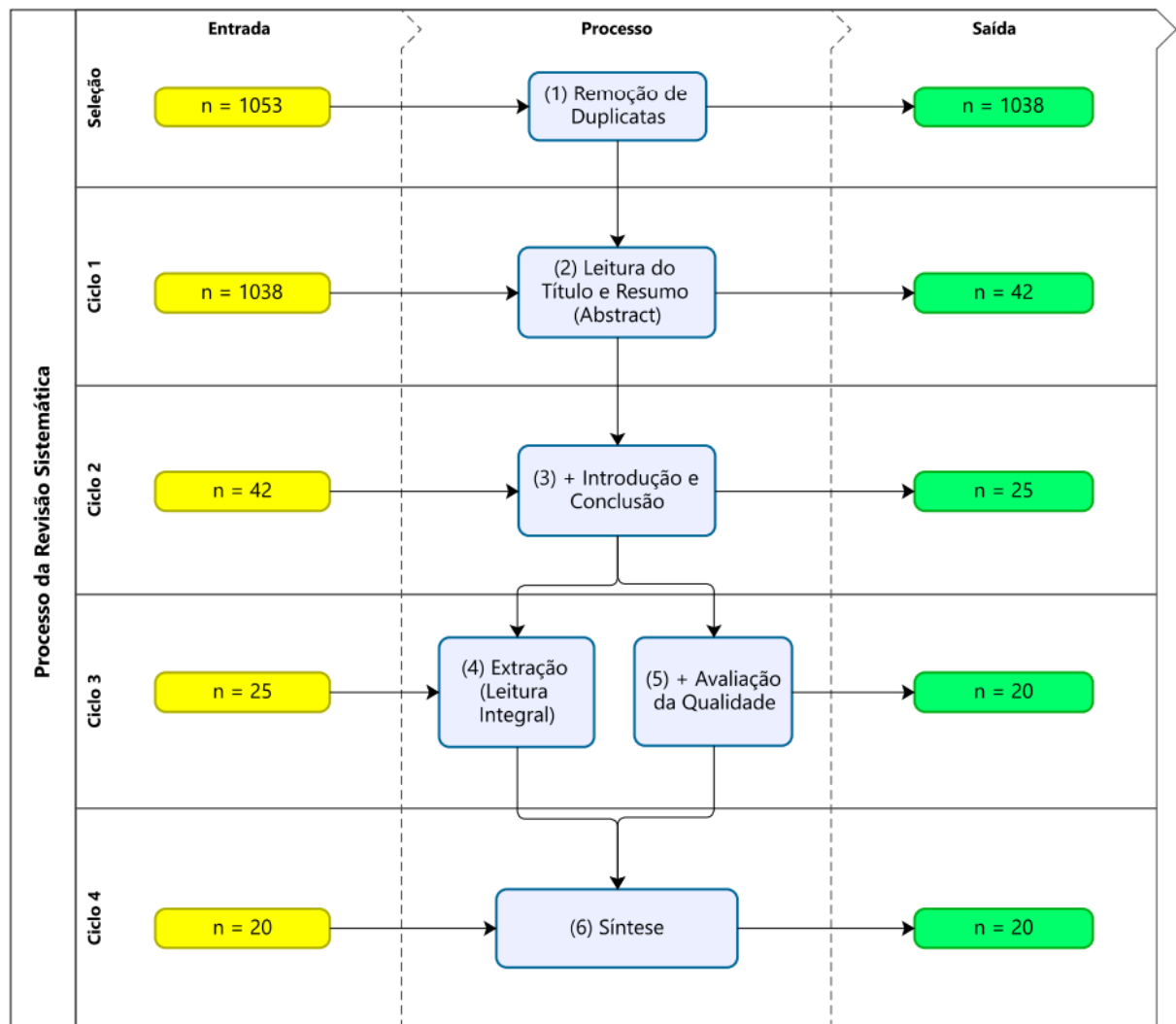
A RSL, por sua vez, diferencia-se por seguir um protocolo detalhado e critérios explícitos de inclusão, exclusão e avaliação da qualidade, o que a posiciona como o método de maior rigor científico dentre as abordagens de revisão da literatura.

Este estudo seguiu a abordagem clássica proposta por **Kitchenham e Charters (2007)**, considerada uma das mais rigorosas, adaptando-a ao contexto das Ciências Sociais Aplicadas com foco na área do Secretariado Executivo. A escolha deste método justifica-se pela necessidade de selecionar sistematicamente o conhecimento existente sobre as competências necessárias para profissionais de Secretariado Executivo na era da Inteligência Artificial. Esse campo de pesquisa emergente demanda uma síntese abrangente da literatura disponível para fornecer uma base empírica sólida para propostas de inovação curricular e desenvolvimento de competências profissionais.

3.1 Visão geral

O processo metodológico da RSL é visualizado na Figura 1. O fluxograma detalha cada etapa, desde a seleção e análise dos estudos até a síntese final dos resultados. O diagrama destaca a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão em cada ciclo, além da avaliação de qualidade das publicações. Essa representação gráfica não apenas assegura a transparência e a reprodutibilidade da pesquisa, mas também permite que o leitor compreenda, com clareza, a trajetória metodológica percorrida.

Figura 1: Etapas do Método



Fonte: Elaborado pelos Autores (2025).

A fim de detalhar o percurso metodológico, as próximas seções explicam cada etapa, descrevendo as fontes de dados e a estratégia de busca, os critérios rigorosamente aplicados para inclusão e exclusão, bem como o processo de seleção e triagem dos estudos.

3.2 Fontes de dados e estratégia de busca

A estratégia de busca foi elaborada com base na combinação de palavras-chave, operadores booleanos (como *AND*, *OR*, *NOT*) e termos relacionados ao tema da pesquisa. O objetivo foi localizar, de forma abrangente e precisa, estudos que abordassem a intersecção entre Inteligência Artificial e

Secretariado Executivo, incluindo termos relacionados a competências, formação e impactos profissionais.

A seguinte string de busca foi utilizada:

S = ("inteligência artificial" OR "*artificial intelligence*") AND ("impacto" OR "influência" OR "efeito") AND ("profissão de secretariado" OR "secretariado executivo" OR "*secretarial profession*") AND ("competências" OR "habilidades" OR "*skills*" OR "*competencies*") AND ("formação" OR "educação" OR "currículo" OR "*training*" OR "*education*" OR "*curriculum*")

Para a implementação da estratégia, foram selecionadas quatro bases de dados científicas: Science Direct, SpringerLink, Google Scholar e Scopus. Essas plataformas foram escolhidas por sua ampla cobertura e relevância para a área das Ciências Sociais Aplicadas. Após a aplicação da string de busca e a remoção de 15 estudos duplicados, obteve-se um total de 1.038 estudos únicos. A contribuição de cada base para esse total pode ser visualizada no Quadro 1.

Quadro 1: Quantidade de artigos para cada base de dados após a remoção das duplicatas

Bases de dados	Quantidades de Artigos
Science Direct	504
SpringerLink	388
Google Scholar	142
Scopus	4
TOTAL 1038	

Fonte: Elaborado pelos Autores (2025).

3.3 Critérios de inclusão e exclusão

Após a definição da estratégia de busca, os estudos identificados nas bases selecionadas foram submetidos aos critérios de inclusão e exclusão previamente

estabelecidos. Esses critérios, detalhados nos quadros a seguir, visam assegurar a relevância e a qualidade dos estudos selecionados para esta revisão sistemática.

Quadro 2: Critérios de Inclusão

Código	Descrição Breve
I-1	Estudos que abordam diretamente o impacto da IA no secretariado.
I-2	Artigos publicados nos últimos 10 anos.
I-3	Artigos revisados por pares, teses, dissertações, monografias, capítulos de livros acadêmicos.
I-4	Trabalhos publicados em inglês e português.
I-5	Estudos que abordem formação em nível superior (secretariado executivo).
I-6	Pesquisas empíricas, narrativas, estudos de caso, artigos teóricos.

Fonte: Elaborado pelos Autores (2025).

Foram incluídos trabalhos que abordam diretamente a relação entre a IA e a formação ou atuação profissional no campo do Secretariado Executivo. Além disso, foram considerados apenas estudos publicados na última década, com foco em nível superior, nos idiomas português ou inglês, e que fossem do tipo empírico ou teórico, com aplicação acadêmica relevante.

Já os critérios de exclusão foram aplicados para eliminar estudos que não atendiam aos requisitos metodológicos ou temáticos definidos. Foram descartadas publicações que não tratavam da profissão de Secretariado Executivo ou da IA de forma relevante, textos fora do escopo temporal ou linguístico estabelecido, bem como trabalhos com formato opinativo ou de divulgação.

Quadro 3: Critérios de Exclusão.

Código	Descrição Breve
E-1	Trabalhos que não abordam a profissão de secretariado ou IA.
E-2	Artigos publicados há mais de 10 anos.
E-3	Artigos de opinião, resenhas, notícias, editoriais.
E-4	Trabalhos em idiomas diferentes de inglês ou português.

E-5	Estudos focados em níveis de formação diferentes do superior.
E-6	Trabalhos com metodologia inadequada ou sem clareza ou revisões sistemáticas.

Fonte: Elaborados pelos Autores (2025).

Adicionalmente, excluíram-se estudos que não focaram na formação em nível superior e aqueles com metodologia inadequada ou sem clareza. Esse critério também compreende a exclusão de outras RSL, uma vez que este tipo de estudo, por ser secundário, não é compatível com o objetivo da presente RSL, que se fundamenta exclusivamente em estudos primários. A inclusão dessas revisões comprometeria a validade metodológica e a originalidade da análise.

3.4 Processo de seleção e triagem dos estudos

A seleção dos estudos nesta RSL foi realizada em quatro ciclos sucessivos, conduzidos por dois avaliadores independentes para garantir rigor científico e consistência.

Inicialmente, no **primeiro ciclo**, procedeu-se à leitura de títulos e resumos (*abstracts*) dos 1.038 estudos identificados, resultando na seleção de 42 trabalhos elegíveis. A confiabilidade entre os avaliadores foi aferida por meio do Coeficiente Kappa de Cohen, e o valor obtido ($\kappa = 0,243$; $p < 0,001$) indicou um nível de **concordância razoável**, conforme a classificação proposta por Landis e Koch (1977).

Na sequência, o **segundo ciclo** submeteu os 42 estudos a uma leitura expandida, abrangendo introdução, título, resumo e conclusão. Essa análise mais aprofundada resultou em 25 trabalhos que avançaram para a etapa seguinte. A confiabilidade foi novamente verificada, e o Coeficiente Kappa ($\kappa = 0,332$; $p < 0,001$) também apontou uma **concordância razoável** entre os avaliadores.

No **terceiro ciclo**, a leitura integral dos 25 estudos selecionados permitiu uma análise aprofundada. Cinco estudos foram excluídos por inconsistências, e o Coeficiente Kappa ($\kappa = 0,258$; $p = 0,328$) manteve o padrão de **concordância razoável**, conforme referenciado por McHugh (2012), reforçando a robustez do processo de seleção.

Por fim, no **quarto ciclo**, os principais achados extraídos dos 20 estudos selecionados foram organizados e consolidados. Essa etapa final consistiu em analisar e estruturar as evidências de forma clara, permitindo a identificação das competências mais recorrentes e relevantes apontadas pela literatura.

4 DESENVOLVIMENTO

Esta seção apresenta o desenvolvimento do protocolo adotado para a realização da RSL. Dessa forma, detalha-se a avaliação da qualidade metodológica dos estudos selecionados e, por fim, a síntese dos resultados obtidos.

4.1 Avaliação da qualidade dos estudos selecionados

Nesta etapa, os **20 estudos científicos** selecionados no Ciclo 3, seguiram a etapa de avaliação da qualidade metodológica, com o objetivo de assegurar o rigor científico e a validade das evidências incluídas na RSL. Essa avaliação teve como base os princípios do *Critical Appraisal Tools* do *Joanna Briggs Institute* (JBI, 2017), conforme a abordagem metodológica revisada por Barker *et al.* (2023), e foi adaptada ao contexto específico da pesquisa.

Foram adotados cinco critérios de avaliação qualitativa, descritos a seguir:

- **Q1 – Rigor Científico:** Avalia a coerência interna entre os objetivos, a metodologia, os resultados e as conclusões do estudo, observando a estrutura acadêmica e o encadeamento lógico das informações apresentadas.
- **Q2 – Aplicabilidade dos Resultados aos Objetivos da RSL:** Analisa se os achados do estudo contribuem de forma direta e significativa para o escopo e a pergunta central da revisão sistemática, considerando sua relevância temática e potencial de contribuição para a síntese final.
- **Q3 – Clareza dos Objetivos da Pesquisa:** Examina a clareza e a objetividade na formulação dos objetivos e justificativas do estudo, fundamentais para o alinhamento com os propósitos da RSL.
- **Q4 – Clareza Metodológica:** Verifica o grau de detalhamento da abordagem metodológica adotada, incluindo tipo de pesquisa, delineamento,

procedimentos de coleta e análise de dados, favorecendo a replicabilidade e a transparência do estudo.

- **Q5 – Força de Evidência:** Avalia se as conclusões apresentadas estão sustentadas por dados e evidências consistentes, além da coerência entre análise e resultados.

Cada estudo foi avaliado de forma independente pelos pesquisadores, com base em uma escala de três níveis: 0 (não atende), 1 (atende parcialmente) e 2 (atende plenamente). Após as avaliações individuais, foi calculada a média total de pontuação para cada estudo, com nota final variando entre 0 e 10 pontos. Com base nesse resultado, os estudos foram classificados em três níveis de qualidade metodológica:

- Qualidade Alta: 8,5 a 10 pontos
- Qualidade Moderada: 7 a 8 pontos
- Qualidade Frágil: até 6 pontos

4.2 Síntese dos resultados

A síntese de Resultados teve como objetivo consolidar os principais achados extraídos dos estudos selecionados, a fim de responder à pergunta de pesquisa central. A partir da análise dos estudos considerados relevantes e metodologicamente robustos, foram identificadas competências essenciais a serem desenvolvidas ou revisadas na formação do profissional de Secretariado Executivo, bem como categorias temáticas que orientam a discussão e contribuem para a sugestão de atualização curricular frente aos impactos impulsionados pela IA.

A seguir, apresenta-se a lista final dos 20 estudos incluídos na RSL, com seus respectivos ID de identificação, título, autores, ano de publicação, veículos de comunicação científica e seu score da qualidade:

Quadro 4: Síntese dos Resultados

ID	Título	Autores	Ano de Publicação	Publicado em	Score da Qualidade
45	INTELIGÊNCIA	COSTA,	2024	Repositório	10

ID	Título	Autores	Ano de Publicação	Publicado em	Score da Qualidade
	ARTIFICIAL E SECRETARIADO EXECUTIVO	STHEFANY VICTÓRIA REZENDE.		Institucional da Universidade Federal de Sergipe (RIUFS)	
574	<i>How future work self salience shapes the effects of interacting with artificial intelligence</i>	Voigt, Julian; Strauss, Karoline.	2023	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	10
586	<i>AI literacy and its implications for prompt engineering strategies</i>	Knoth, Nils; Tolzin, Antonia; Janson, Andreas; Leimeister, Jan Marco.	2023	<i>Computers and Education: Artificial Intelligence</i>	9,5
5	<i>The Secretarial Profession in the Digital Age: Adapting to Technological Advancements</i>	Fasae, Felicia Bosede Kehinde.	2024	<i>International Journal of Management Technology</i>	9
11	ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) SKILLS AND JOB PERFORMANCE OF OFFICE MANAGERS IN PUBLIC ORGANIZATIONS	Ojo, Elizabeth Omone.	2024	<i>Journal of the Management Sciences</i>	9
46	APLICABILIDADES DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E QUESTÕES PARA ÉTICA DA RESPONSABILIDADE NA ASSESSORIA SECRETARIAL	SANTOS, GABRIELA BEATRIZ DANTAS.	2024	Repositório Institucional da UFPB	9
423	<i>Mapping the Occupations of Recent Graduates. The Role of Academic Background in the Digital Era</i>	Corrales-Herre ro, Helena; Rodríguez-Pra do, Beatriz.	2024	<i>Research in Higher Education</i>	9
436	<i>Teaching the Skills Needed for the Future</i>	Bates, Tony.	2024	<i>Zukunft der Hochschulbildung - Future Higher Education</i>	9
481	<i>Disciplinary differences in undergraduate students' engagement</i>	Qu, Yao; Tan, Michelle Xin Yi; Wang, Jue.	2024	<i>Smart Learning Environments</i>	9

ID	Título	Autores	Ano de Publicação	Publicado em	Score da Qualidade
	<i>with generative artificial intelligence</i>				
555	<i>Robot will take your job: Innovation for an era of artificial intelligence</i>	Rampersad, Giselle.	2020	<i>Journal of Business Research</i>	9
6	<i>Analyzing the Changing Role of Professional Secretary in Dealing with The Impact of Digital Technology A Case Study on Professional Secretaries in Indonesia</i>	Musty, Bertha.	2023	<i>International Journal of Business, Economics, and Social Development</i>	8,5
25	<i>Impact of Constant Curriculum Review on Job Effectiveness of OTM Graduates in the 21st Century Office</i>	OGUNTAYO, O.O.; FASIPE, O.O.; WAHEED, B.A.	2024	<i>The National Institute of Office Administrators and Information Managers (NIOAIM)</i>	8,5
51	IMPORTÂNCIA DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO EXECUTIVO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL	CARVALHO, ANA BEATRIZ MAGALHÃES.	2022	Repositório institucional UFC	8
12	<i>The Executive Secretary In The Disruptive Industrial Revolution 4.0: A Comparative Analysis By Industry And Academe</i>	Mambo, Lenda.	2023	<i>SEIKO: Journal of Management & Business</i>	7,5
17	<i>Secretarial Profession in the Digital Age: Challenges and Prospects.</i>	FASIPE, O. O.; OGUNTAYO, O. O.; WAHEED, B. A.	2024	<i>The National Institute of Office Administrators and Information Managers (NIOAIM)</i>	7,5
33	Impactos da Indústria 4.0 na atuação dos profissionais de Secretariado Executivo	Cielo, Ivanete Daga; Dourado, Luciana; Schmidt, Carla	2021	<i>SCRIBES - Brazilian Journal of Management and Secretarial</i>	7,5

ID	Título	Autores	Ano de Publicação	Publicado em	Score da Qualidade
		Maria; Sanches-Canevesi, Fernanda Cristina.		<i>Studies</i>	
13	<i>SECRETARIES AND THE 21ST CENTURY DIGITAL SKILLS FOR DECENT WORK IN A KNOWLEDGE ECONOMY</i>	OCHOLI, J. Monday.	2023	<i>KWASU INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION</i>	7
64	As mudanças das competências diante da transformação das organizações	Silva, Ana Cristina Brandão Ribeiro.	2021	<i>Latin American Journal of Development</i>	7
383	<i>Rethinking Career Development Post COVID-19: The Career Profile of the Future Framework (CPFF), an E.I.-Based Human Skills Approach</i>	Bousslama, Faouzi; Lana Hiasat; Coombe, Christine.	2023	<i>The Sharjah International Conference on Education in Post COVID-19</i>	7
9	<i>EMERGING ROLES OF SECRETARIAL PROFESSIONALS IN BUILDING NEW COMPETENCIES AND CAPABILITIES</i>	ADEMILUYI, L. Femi.	2023	<i>Journal of Professional Secretaries and Office Administrators</i>	6

Fonte: Elaboradas pelos Autores (2025).

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, são apresentados e discutidos os principais achados da RSL, com base nos 20 estudos selecionados após o desenvolvimento do método. Os resultados foram organizados em tópicos subsequentes que abordam a distribuição temporal e geográfica dos estudos, a frequência das competências identificadas e a análise detalhada dos eixos principais: competências humanas e cognitivas, competências técnicas e tecnológicas emergentes, e competências híbridas baseadas nas *New Foundational Skills* da *Business Higher Education Forum* essa estrutura foi escolhida por sua relevância e abrangência no contexto das demandas do mercado de trabalho na era digital, permitindo uma análise integrada e

multidimensional das competências essenciais para o contexto dessa pesquisa em relação ao profissional de Secretariado Executivo.

Além disso, os estudos incluídos apresentam diversidade metodológica e geográfica significativa, proporcionando uma visão abrangente sobre o tema investigado:

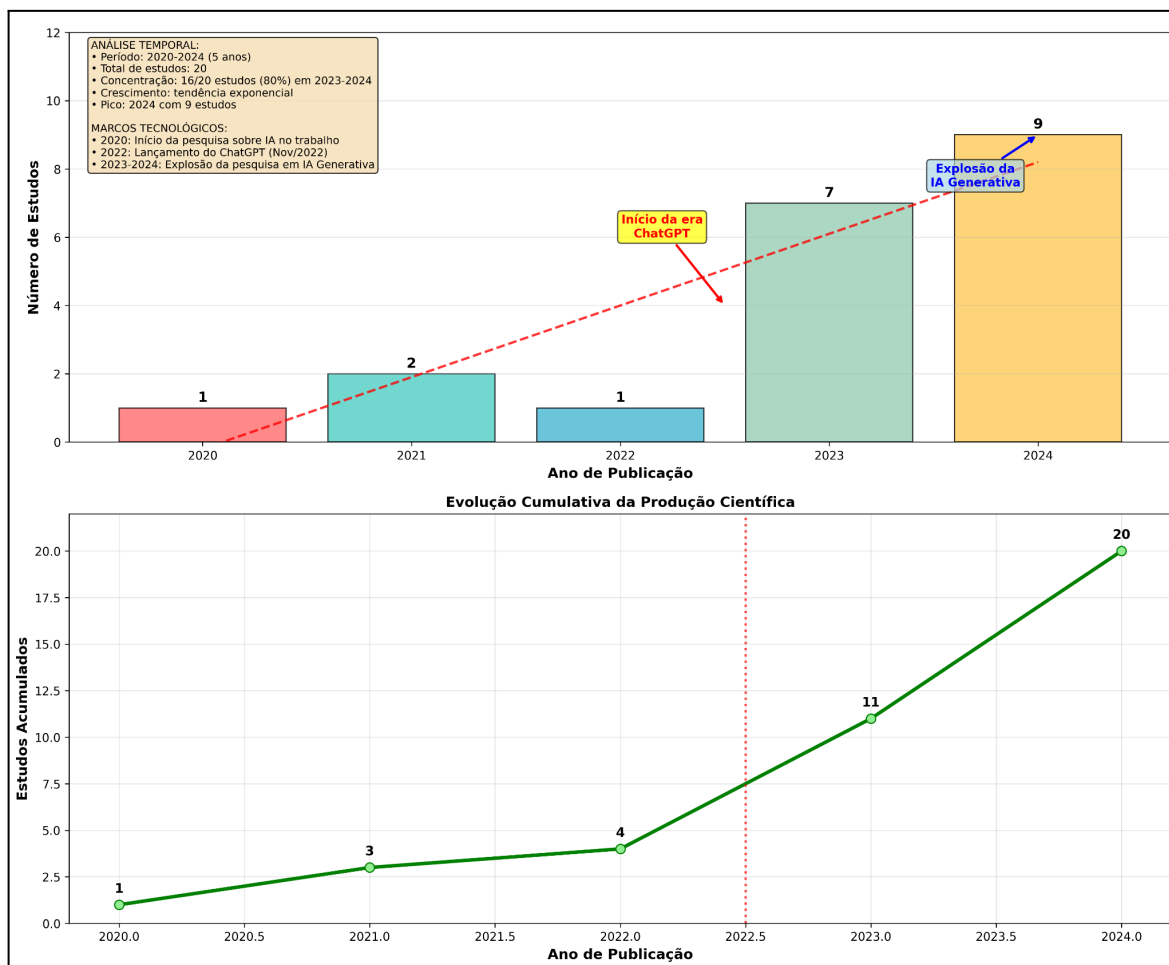
- Estudos empíricos quantitativos (9/20): Surveys, experimentos e análises estatísticas.
- Estudos empíricos qualitativos (6/20): Entrevistas, estudos de caso, análises documentais.
- Estudos mistos (3/20): Combinação de abordagens quantitativas e qualitativas
- Estudos teóricos (2/20): Frameworks conceituais, revisões narrativas.

Esta diversidade metodológica fortalece a robustez dos achados e compreensão multifacetada do fenômeno investigado. Ao final da seção, propõe-se uma atualização curricular fundamentada nos dados analisados, com foco no desenvolvimento das competências essenciais à atuação do profissional de Secretariado na era da IA.

5.1 Distribuição temporal

O Gráfico 1 ilustra a distribuição temporal dos 20 estudos incluídos na RSL, cobrindo o período de 2020 a 2024. Observando-se que o lançamento da IA generativa em larga escala: *ChatGPT* (OpenAI, 2022), impacta na produção dos estudos incluídos na RSL, com 80% dos estudos concentrados nos anos de 2023 e 2024. O ajuste exponencial apresenta coeficiente de determinação $R^2 = 0,788$, indicando forte tendência de crescimento na produção acadêmica sobre o tema. Esse padrão sinaliza que a interseção entre Inteligência Artificial (IA) e competências profissionais no Secretariado Executivo constitui uma área de pesquisa emergente e altamente dinâmica.

Gráfico 1: Distribuição temporal (2020-2024)



Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

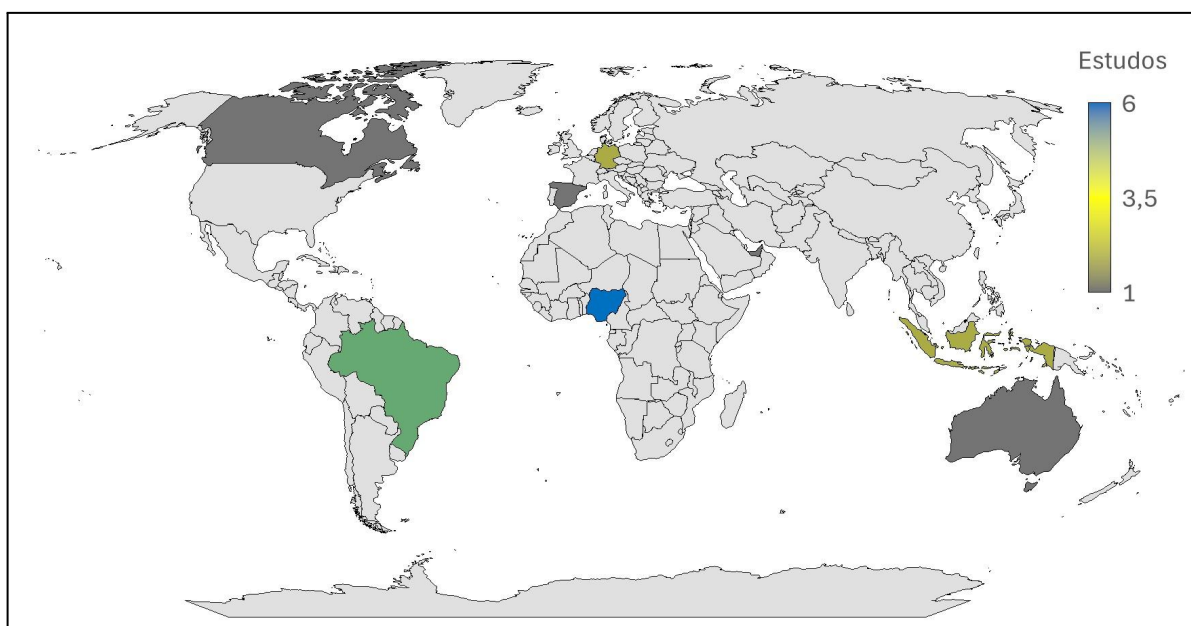
As publicações em sua maioria coincidem com o lançamento do *ChatGPT* em novembro de 2022 e a subsequente popularização da IA generativa, evidenciando a influência direta de marcos tecnológicos. O gráfico também revela uma lacuna formativa temporal: Formações podem ainda não contemplar competências relacionadas à IA, uma vez que estas emergiram de forma significativa apenas nos últimos dois anos. Carvalho (2022) antecipou esta problemática ao identificar que profissionais de secretariado exigidos pelo mercado precisam buscar ferramentas e práticas atuais fora do curso, evidenciando que a lacuna temporal já era perceptível antes mesmo do desenvolvimento acelerado da IA generativa. Essa concentração recente sugere a urgência de atualização curricular do curso de Secretariado Executivo e reforça a relevância desta pesquisa, valorizando-a como uma contribuição relevante nesse contexto (Voigt e Strauss. 2023; Corrales-Herrero e Rodriguez-Prado, 2024; Costa, 2024; Santos, 2024).

5.2 Distribuição Geográfica

Geograficamente, os estudos apresentam uma distribuição relativamente equilibrada entre contextos nacionais e internacionais. A Figura 2 ilustra essa distribuição, com destaque para a Nigéria, que concentra o maior número de publicações (6/20), seguida pelo Brasil (5/20), cuja produção científica é representada por instituições de ensino superior, refletindo a realidade da formação em Secretariado Executivo no contexto brasileiro. A Indonésia contribui com (2/20) da amostra, esse resultado indica que a produção acadêmica sobre o tema tem se desenvolvido com maior visibilidade em contextos emergentes, enquanto em países desenvolvidos a menor representatividade pode estar associada à inserção da área em outros campos de pesquisa ou à adoção de nomenclaturas distintas.

Em suma, os estudos provenientes de países desenvolvidos totalizam (7/20) da amostra: Alemanha (2/20), Canadá (1/20), Espanha (1/20), Singapura (1/20), Emirados Árabes Unidos (1/20) e Austrália (1/20). Tais trabalhos apresentam, em sua maioria, metodologias mais robustas e abordagens voltadas a realidades organizacionais tecnologicamente mais avançadas.

Figura 2: Distribuição Geográfica dos Estudos.



Fonte: Elaborada pelos autores (2025).

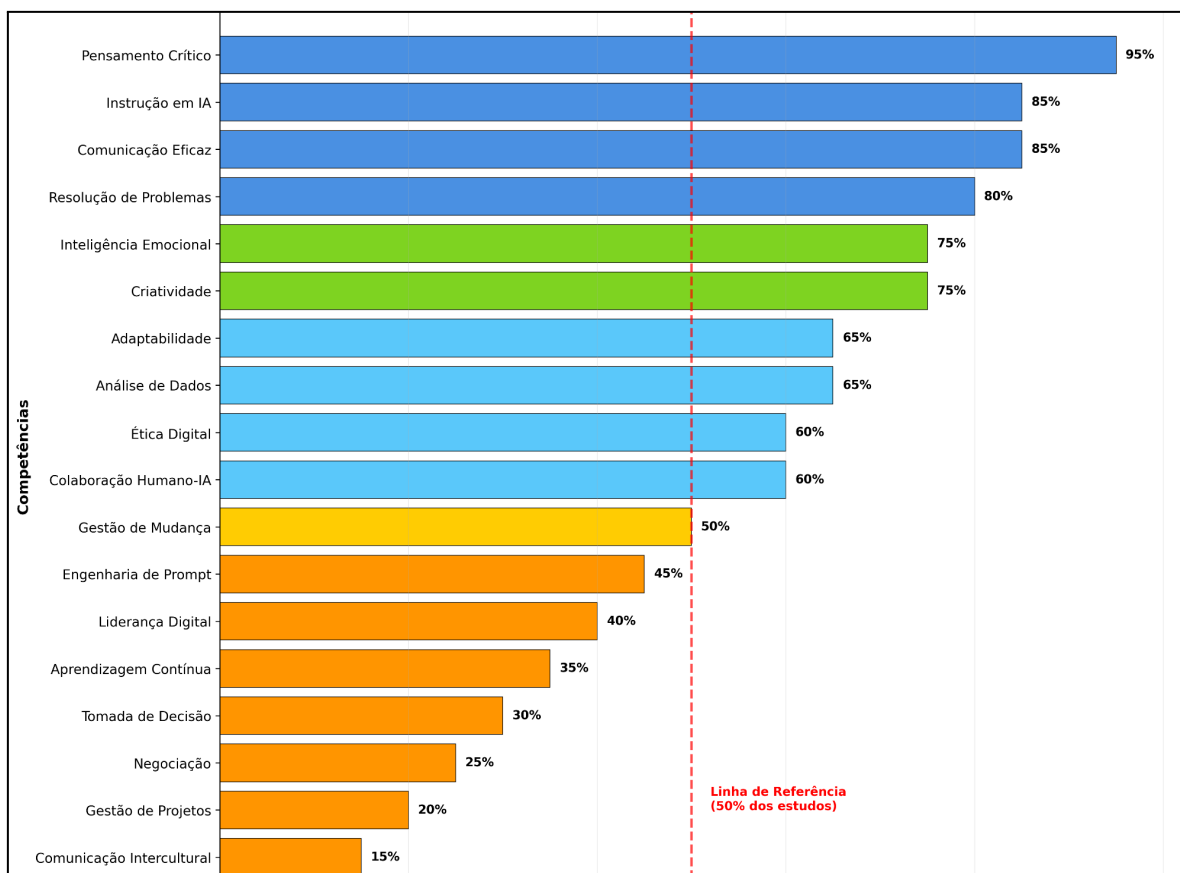
Em termos continentais, observa-se que África e América concentram 12/20 das publicações, seguidas pela Ásia (5/20), Europa (3/20) e Oceania (1/20). Essa diversidade geográfica confere à revisão uma **amplitude analítica relevante**, promovendo a triangulação de perspectivas e fortalecendo a validade externa dos achados.

5.3 Competências mais citadas

Os resultados da RSL permitiram identificar as competências mais citadas nos estudos como essenciais para o profissional de Secretariado Executivo na era da IA. A síntese quantitativa das competências identificadas nos estudos revelado no Gráfico 2 demonstra consenso científico significativo sobre competências prioritárias para profissionais de secretariado executivo na era da IA. O **pensamento crítico** (19/20) e a **instrução/literacia em IA** (17/20) emergem como competências mais citadas. A maioria das competências identificadas superaram o limiar de 50% de citação, visto que a identificação dessas competências foi realizada por meio de uma análise de conteúdo dos 20 estudos selecionados onde em cada estudo foi extraído menções explícitas e implícitas a competências, habilidades, conhecimentos ou atributos profissionais relevantes para o Secretariado Executivo no contexto da IA. A frequência de citação de cada competência foi então quantificada para compor o gráfico, demonstrando convergência entre pesquisadores sobre competências essenciais assegurando a robustez dos dados por meio da validação interavaliadores, conforme detalhado na seção 3.3. Esta convergência é particularmente significativa considerando a diversidade metodológica e geográfica dos estudos incluídos.

Conforme já apresentado no referencial teórico a estrutura analítica da categorização dos achados em competências humanas e cognitivas, técnicas e tecnológicas emergentes e híbridas foi orientada baseando-se na estrutura das *New Foundational Skills* (BHEF, 2018) o que possibilita uma organização dos resultados da RSL e análise integrada das competências identificadas.

Gráfico 2: Competências mais citadas



Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

As competências aqui identificadas e categorizadas servirão como pilares fundamentais para a proposta deste trabalho, que tem potencial para contribuir numa eventual atualização curricular do Curso de Secretariado Executivo da UFPE, que também pode ser replicada para outras Instituições de Ensino Superior visando alinhar a formação profissional às demandas emergentes nessa era da IA. A partir dessa categorização, os resultados são discutidos nos próximos tópicos.

5.4 Competências humanas e cognitivas

As **competências humanas e cognitivas** foram amplamente mencionadas nos estudos analisados, destacando-se como diferenciais diante do impacto da IA na profissão. Pensamento crítico, resolução de problemas, inteligência emocional e criatividade aparecem como habilidades essenciais para uma atuação estratégica, adaptável e colaborativa no contexto secretarial.

5.4.1 Pensamento crítico

O pensamento crítico emerge como a competência mais convergente entre os estudos analisados, sendo identificado na maioria dos estudos incluídos. Mambo (2023) demonstra que profissionais avaliam o pensamento crítico com diferença significativa em relação à percepção acadêmica, evidenciando sua importância prática no ambiente de trabalho. Rampersad (2020) valida instrumentos que demonstram alta confiabilidade para mensuração desta competência em contextos profissionais.

Bates (2024) contextualiza que o pensamento crítico na era digital transcende a análise tradicional, exigindo capacidade de avaliar informações geradas por IA, identificar vieses algorítmicos e tomar decisões fundamentadas em ambientes de incerteza. Esta perspectiva é corroborada por Knoth (2023), que demonstra como a qualidade do pensamento crítico aplicado à interação com sistemas de IA prediz significativamente a qualidade dos resultados obtidos.

Diante disso, Fasae (2024) argumenta que o(a)s secretário(a)s devem desenvolver pensamento crítico específico para avaliar a confiabilidade de informações processadas por IA, questionar resultados automatizados e tomar decisões estratégicas sobre quando confiar ou questionar sistemas inteligentes. Esta competência torna-se fundamental para o papel de "filtro inteligente" entre tecnologia e tomada de decisão organizacional. Em convergência, Rampersad (2020) enfatiza que os profissionais não devem competir com as máquinas, mas sim aprimorar suas capacidades humanas para atuarem de forma colaborativa com a IA. **Esta perspectiva redefine o pensamento crítico como competência de mediação entre inteligência humana e artificial, posicionando o profissional de secretariado como facilitador desta integração.**

Portanto o pensamento crítico representa uma competência cognitiva transversal para profissionais de Secretariado Executivo que precisam navegar em ambientes onde IA e inteligência humana coexistem. Pois, através disso esta competência colabora para o desenvolvimento da formação secretarial e evolui de análise tradicional de informações para curadoria inteligente de conteúdo gerado por IA, posicionando-os como mediadores críticos entre tecnologia e decisão estratégica

organizacional aprimorando a capacidade de tomada de decisão dentro das organizações.

5.4.2 Resolução de problemas

A **resolução de problemas complexos** foi identificada na maioria dos estudos, sendo caracterizada como competência distintamente humana em contextos de colaboração com IA. Ojo (2024) demonstrou empiricamente que profissionais com maior habilidade nessa competência têm desempenho significativamente superior em ambientes com presença de IA. Corrales-Herrero e Rodríguez-Prado (2024) oferecem perspectiva quantitativa relevante ao demonstrar que graduados universitários enfrentam menor risco de automação comparado à população geral, precisamente porque suas funções envolvem resolução de problemas não-rotineiros em ambientes não-estruturados. Esta evidência sugere que a resolução de problemas complexos funciona como "barreira natural" contra a automação.

Complementarmente, Fasae (2024) argumenta que essa competência se manifesta na capacidade de integrar soluções humanas e computacionais, criando abordagens inovadoras frente a problemas organizacionais. Carvalho (2022) já alertava para a carência dessa habilidade entre egressos da área, apontando lacunas curriculares no desenvolvimento de competências cognitivas práticas.

A partir disso, a resolução de problemas complexos emerge como competência-chave para diferenciação profissional de secretários executivos na era da IA. Esta competência se torna essencial para a formação pois, permite que o futuro secretário entenda a capacidade de transcendência de funções administrativas tradicionais, **posicionando-se como solucionadores estratégicos** que combinam análise humana contextual com capacidades computacionais de IA, criando valor distintivo nas organizações.

5.4.3 Inteligência emocional

A inteligência emocional é identificada na maioria dos estudos, sendo amplamente discutida como um diferencial humano em tempos de automação crescente. Rampersad (2020) ressalta que essa competência permanece

insubstituível pela IA, pois está intrinsecamente ligada à empatia, julgamento ético e tomada de decisão colaborativa. Silva (2021), por sua vez, **demonstra que profissionais com alta inteligência emocional obtêm maior êxito na implementação de tecnologias disruptivas**, justamente por facilitarem o processo de adaptação e engajamento das equipes.

Essa visão é corroborada por Bouslama *et al.* (2023), que **propõem um modelo de desenvolvimento de carreira centrado em quatro domínios de inteligência emocional**: autoconhecimento, empatia, colaboração e adaptabilidade. Tais dimensões devem ser cultivadas desde a formação superior, sendo cruciais para a empregabilidade futura.

Além disso, o conceito de *Future Work Self Salience* (FWSS), trazido por Voigt e Strauss (2023), amplia essa compreensão sobre a inteligência emocional ao destacar que **profissionais com uma visão clara de seu futuro profissional tendem a enxergar a IA como uma aliada**, e não como ameaça. Essa clareza de propósito fortalece a resiliência emocional e estimula comportamentos proativos, como busca por qualificação e aprendizado contínuo (*lifelong learning*).

Ocholi *et al.* (2023) ainda reforçam que, **embora as habilidades digitais sejam imprescindíveis, elas precisam ser equilibradas por competências interpessoais**. O estudo enfatiza que o domínio técnico, sem maturidade emocional, pode comprometer o desempenho em contextos colaborativos e de mudança constante.

Diante disso, a inteligência emocional torna-se ainda mais relevante na era da IA, colaborando essencialmente para a **mediação de relações interpessoais e tecnológicas**. Profissionais de secretariado emocionalmente inteligentes são capazes de **liderar processos de mudança, promover ambientes colaborativos e manter o equilíbrio organizacional diante de transformações provocadas pela IA**. Assim, a formação secretarial deve incluir conteúdos estratégicos para aprimorar a autogestão emocional e propósito de carreira, permitindo que o futuro profissional de Secretariado Executivo tenha um alto grau de consciência de propósito e adaptabilidade perante o mercado de trabalho, onde as organizações estão em constante mudança.

5.4.4 Criatividade

A criatividade na maioria dos estudos é posicionada como **competência humana que se potencializa através da colaboração com IA**. Rampersad (2020) valida instrumentos para mensuração de criatividade e inovação, demonstrando que estas competências podem ser desenvolvidas sistematicamente.

Mambo (2023) demonstra que profissionais avaliam criatividade com diferença significativa em relação à percepção acadêmica, sugerindo maior valorização prática desta competência. Bates (2024) argumenta que criatividade na era digital envolve **capacidade de usar tecnologia para resolver problemas do mundo real de formas inovadoras**.

Em convergência, Corrales-Herrero e Rodríguez-Prado (2024) argumentam que essa habilidade diferencia os profissionais em ambientes automatizados, permitindo a concepção de estratégias únicas diante de problemas complexos. Assim, **a criatividade na era da IA não compete com sistemas inteligentes, mas colabora com eles**. Fasipe (2024) argumenta que secretários executivos devem desenvolver criatividade para **identificar oportunidades de aplicação de IA, projetar soluções híbridas e inovar em processos organizacionais**.

Em suma, a criatividade emerge como competência essencial ao profissional de secretariado, permitindo transcender a execução de tarefas para se tornarem inovadores organizacionais, identificando oportunidades criativas de integração tecnológica que geram valor estratégico em tempos de disrupção.

5.5 Competências técnicas e tecnológicas emergentes

As transformações provocadas pela IA têm demandado do profissional de Secretariado Executivo um domínio crescente dessas competências. Essas habilidades não se restringem ao uso de ferramentas básicas, mas envolvem o entendimento e aplicação de tecnologias emergentes, como a IA generativa, análise de dados e recursos de *business intelligence*. A seguir, são discutidas as principais competências técnicas e tecnológicas mapeadas nos estudos.

5.5.1 Instrução/literacia em IA e engenharia de prompt

Segundo Knoth *et al.* (2023) definem a instrução/literacia em IA como o **conjunto de habilidades necessárias para avaliar criticamente tecnologias de**

IA, comunicar e colaborar efetivamente com IA. O estudo empírico dos autores demonstra que profissionais com maior *AI literacy* desenvolvem *prompts* de melhor qualidade, resultando em interações mais eficazes com modelos de linguagem.

Ademais, Qu (2024) oferece evidência quantitativa robusta sobre a importância da instrução em IA, demonstrando diferenças significativas entre disciplinas e correlação forte entre tipo de campo e conhecimento de IA. Campos aplicados, como Secretariado Executivo, apresentam maior necessidade e propensão para desenvolvimento desta competência.

Consoante a isso, a engenharia de *prompt*, definida por Knoth *et al.* (2023) como a habilidade de formular instruções precisas e bem estruturadas para obter respostas desejadas de modelos de linguagem.

Essa competência, particularmente, possui alta relevância para profissionais de Secretariado Executivo, que frequentemente atuam como intermediários na comunicação organizacional. O framework empírico de Knoth *et al.* (2023) demonstra que a qualidade do *prompt* prediz a qualidade da saída evidenciando que esta habilidade é quantificável e treinável. Santos (2024) demonstra aplicação prática desta competência no contexto secretarial ao relatar redução eficaz na elaboração de relatórios através do uso estratégico dessa competência através de ferramentas de automação como o *Copilot* da Microsoft, otimizando essa atividade no processo de tomada de decisão.

Perante o contexto apresentado, **instrução em IA (*AI Literacy*) e engenharia de *prompt* mostram-se fundamentais, portanto, secretários executivos que dominam essas competências posicionam-se como facilitadores tecnológicos estratégicos nas organizações**, capacitados a maximizar os benefícios das ferramentas de IA mantendo altos padrões de qualidade e precisão, assim, a formação acadêmica deve considerar fortemente o desenvolvimento desse conhecimento.

5.5.2 Análise de dados e business intelligence

Musty (2023) através do seu estudo robusto demonstra que **profissionais capacitados em análise de dados conseguem maximizar benefícios de ferramentas de IA**, gerando informações estratégicas fundamentais para decisões gerenciais eficazes. Oguntayo *et al.* (2024), com forte evidência quantitativa, reforça

que essa competência gera transformações organizacionais mensuráveis, evidenciando seu impacto direto na efetividade profissional.

Cielo *et al.* (2021) ainda identifica que os profissionais de Secretariado Executivo vêm assumindo funções cada vez mais estratégicas, atuando como analistas de informação organizacional, com a responsabilidade de processar dados e fornecer subsídios relevantes à tomada de decisão dos gestores. O estudo destaca que, embora muitas ferramentas de *business intelligence* já façam parte da rotina desses profissionais, ainda há um descompasso entre o uso prático dessas tecnologias e o domínio técnico necessário para uma atuação analítica mais avançada. Essa lacuna aponta para a necessidade de se investir no desenvolvimento de competências voltadas à análise de dados e à gestão estratégica da informação no processo de formação.

Complementarmente, Fasae (2024) documenta que profissionais capacitados em BI implementam soluções analíticas que geram melhorias expressivas na eficácia organizacional. Carvalho (2022) também destaca que secretários executivos com competências em BI podem identificar oportunidades estratégicas, propondo soluções alinhadas às necessidades organizacionais específicas.

Em suma, competências de análise de dados e *business intelligence* devem ir além do uso básico de planilhas eletrônicas, englobando capacidade de interpretar dados complexos, identificar padrões e apoiar tomada de decisões baseada em evidências, levando os secretários executivos a serem agentes decisivos de inteligência estratégica no ambiente organizacional. Portanto, **existe uma clara urgência em reduzir a lacuna entre o uso prático dessas ferramentas e o domínio técnico avançado necessário**. A formação acadêmica deve se concentrar fortemente em capacitar profissionais para interpretar dados complexos, identificar padrões estratégicos e comunicar *insights* de forma acessível e impactante para diversos níveis organizacionais.

5.6 Competências híbridas

As competências híbridas combinam habilidades humanas, digitais e organizacionais, tornando-se essenciais para a atuação em contextos de transformação tecnológica. A RSL destacou como mais recorrentes: comunicação eficaz, adaptabilidade, colaboração humano-IA, ética digital e gestão de mudanças.

5.6.1 Comunicação eficaz

A comunicação eficaz apareceu na maioria dos estudos analisados e é frequentemente apresentada como competência transversal e híbrida nessa era da IA. Santos (2024) destaca que **essa habilidade deve ser adaptada ao novo contexto digital, exigindo domínio de múltiplas plataformas e códigos de linguagem**. Musty (2023) mostra que a comunicação eficaz é essencial para que o profissional de secretariado atue como ponte entre áreas, especialmente em ambientes mediados por tecnologias inteligentes. Consoante a isso, Ojo (2024) demonstra que a competência comunicacional é essencial para o desempenho profissional em ambientes mediados pela IA.

Além disso, Oguntayo *et al.* (2024) apontam que a **fluência comunicacional precisa englobar competências digitais, como etiqueta digital, produção de conteúdo colaborativo e clareza na interação com ferramentas automatizadas**. Bates (2024) reforça que a comunicação é a base da colaboração remota e da liderança digital.

Assim a comunicação eficaz torna-se uma competência estratégica ao permitir que profissionais de secretariado possam intermediar interações complexas entre equipes humanas e sistemas tecnológicos usufruídos no ambiente organizacional garantindo clareza, precisão e eficiência em processos automatizados e colaborativos otimizando a tomada de decisão.

5.6.2 Adaptabilidade

A adaptabilidade foi destacada como competência essencial para a permanência e evolução do profissional em ambientes altamente tecnológicos. Voigt e Strauss (2023) demonstrou, por meio de estudos longitudinais, que **profissionais com alto nível de adaptabilidade apresentam maior controle percebido sobre seu futuro profissional (FWSS), mesmo diante de mudanças disruptivas**. Costa (2024) confirma essa tendência ao mostrar a frequência com que secretários utilizam diferentes ferramentas digitais, destacando a capacidade de integrar tecnologias como *Google Workspace*, *Office 365* e *Teams* conforme o contexto.

Ojo (2024) ainda reforça que adaptabilidade, flexibilidade e gestão de múltiplas demandas estão correlacionadas positivamente com o desempenho profissional em contextos mediados por IA, em convergência Corrales-Herrero e Rodríguez-Prado (2024) identificou correlação negativa entre automação e inserção profissional, indicando que a adaptabilidade é um fator protetivo frente à substituição tecnológica.

Diante disso, a adaptabilidade para o secretário **exige desenvolvimento cognitivo (aprender novas ferramentas), emocional (resiliência frente à mudança) e tecnológico (ajuste às ferramentas digitais)**. Secretários executivos adaptáveis tornam-se líderes naturais em ambientes em transformação, capazes de responder com agilidade e inteligência às demandas organizacionais emergentes.

5.6.3 Colaboração humano-IA

Essa competência emergiu em diversos estudos da RSL, assumindo papel central na **mediação entre capacidades humanas e sistemas inteligentes**. Rampersad (2020) enfatiza que a colaboração eficaz com tecnologias inteligentes exige que o profissional desenvolva **juízo ético, pensamento crítico e criatividade, atributos que a IA ainda não consegue replicar**. Para a autora, a complementaridade entre humano e máquina é o caminho mais sustentável diante da automação crescente.

Fasae (2024) identifica que a integração bem-sucedida da IA ao ambiente profissional ocorre quando o indivíduo assume papel ativo no controle e direcionamento das tarefas automatizadas. Musty (2023) reforça essa abordagem ao **mostrar que profissionais que atuam como curadores das respostas geradas por IA conseguem alcançar maior produtividade e assertividade, sobretudo em funções administrativas e organizacionais**. Costa (2024) ainda ressalta que o uso de ferramentas como *Microsoft Copilot*, *Notion* e *ChatGPT* requer do profissional a capacidade de delegar tarefas à IA sem abdicar da supervisão crítica e da decisão final.

Sendo assim, o secretariado ao colaborar com a IA implica ir além do uso operacional das ferramentas, trata-se de saber como, quando e por que utilizá-las de modo estratégico. O profissional que desenvolve essa competência torna-se um elo inteligente entre pessoas e sistemas, atuando como curador, integrador e facilitador

de fluxos de trabalhos híbridos. Através da formação acadêmica ao desenvolver essa competência, o secretário executivo não apenas acompanha a transformação digital no mercado nessa era da IA, mas protagoniza sua implementação com discernimento e responsabilidade.

5.6.4 Ética digital

Segundo Rampersad (2020) a ética digital como competência essencial frente ao avanço das tecnologias de automação. A partir disso, Santos (2024) apresenta a responsabilidade do profissional **na curadoria da informação, no uso consciente da IA e no respeito à privacidade e à proteção de dados**, propondo que secretários possam atuar como ponte de responsabilidade, segurança e honestidade na implementação da inteligência artificial no ambiente organizacional.

Ocholi (2023) alerta que a formação técnica sem base ética pode gerar **profissionais despreparados para lidar com dilemas digitais**. Ademais, Rampersad (2020) reforça que a ética deve nortear todas as decisões envolvendo IA, especialmente na produção de conteúdo, automação de processos e uso de dados sensíveis. A ausência dessa competência pode comprometer a imagem institucional e a confiabilidade do profissional no contexto organizacional.

Diante disso, a ética digital configura-se como competência essencial para que o profissional de Secretariado Executivo atue com responsabilidade frente às tecnologias emergentes. Ao zelar pela proteção de dados, curadoria da informação e uso consciente da IA, o secretário se posiciona como agente de confiança na mediação entre pessoas, sistemas e valores institucionais, fortalecendo a cultura organizacional com base na integridade e transparência digital.

5.6.5 Gestão de mudança

Consoante Carvalho (2022) a **gestão de mudança envolve criatividade, proatividade e capacidade de comunicar benefícios da tecnologia**. Costa (2024) demonstra que a maioria dos profissionais não considera sua função substituível por IA, o que indica visão madura sobre o papel do profissional frente às transformações tecnológicas.

Fasae (2024) e Oguntayo *et al.* (2024) demonstram que a gestão da mudança resulta em ganhos mensuráveis de eficácia organizacional. Já Santos (2024) aponta que ela também envolve leitura de mercado, adaptação rápida a tendências e apoio na implementação cultural da inovação.

Em suma, o profissional de Secretariado Executivo enquanto gestores de mudança exige liderança adaptativa, comunicação transformacional e visão sistêmica. O profissional deve atuar como catalisador de inovação, promovendo adoção tecnológica sem rupturas bruscas, articulando equipes e promovendo cultura digital alinhada às estratégias organizacionais.

5.7 Proposta de atualização curricular

Com base nos achados da RSL os autores realizaram uma análise do Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), elaborando-se assim, uma proposta de atualização curricular com o objetivo de responder à pergunta de pesquisa e contribuir com melhorias estruturais na formação do profissional de Secretariado Executivo que pode ser adaptada para outras Instituições de Ensino Superior (IES).

A proposta contempla tanto **disciplinas já existentes**, que podem ser revisadas e atualizadas com conteúdos emergentes, quanto a inclusão sugerida de componentes curriculares voltados ao desenvolvimento das competências preponderantes discutidas. Entre elas, destacam-se: literacia em IA (*AI Literacy*), pensamento crítico, comunicação eficaz, resolução de problemas complexos, inteligência emocional e análise de dados.

As justificativas para cada modificação exposta foram embasadas nos estudos da RSL, os quais evidenciaram lacunas na formação superior diante das transformações tecnológicas em curso. Essa abordagem visa alinhar a formação acadêmica às novas exigências do mercado de trabalho, fortalecendo o papel estratégico do profissional de Secretariado Executivo em ambientes cada vez mais sistematizados, colaborativos e digitalmente mediados.

O Quadro 5, a seguir, sintetiza esta proposta, detalhando as competências a serem revisadas ou desenvolvidas, as disciplinas correspondentes, às ações de atualização curricular propostas e a fundamentação com base nos estudos, conforme previamente discutido.

Quadro 5: Proposta de reflexão sobre atualização curricular

Competência a ser revisadas ou desenvolvidas	Disciplina candidata	Proposta de Atualização Curricular	Fundamentação com base na RSL
<i>IA Literacy e Engenharia de Prompt.</i>	Tecnologia da Informação Aplicada e Usual	Atualizar disciplina para incluir: fundamentos de IA, plataformas de automação, IA generativa e engenharia de prompt básica.	Knoth <i>et al.</i> (2024) demonstra que profissionais com maior <i>AI Literacy</i> desenvolvem prompts de melhor qualidade ($R^2 = 0,535-0,782$). Qu (2024) evidência através de testes estatísticos robustos que campos aplicados apresentam maior propensão ao conhecimento de IA. Costa (2024) documenta aplicação prática desta competência no contexto secretarial e demonstra que 88% dos egressos reconhecem melhoria no desempenho com IA, mas necessitam desenvolver capacidade crítica.
Análise de dados e Business Intelligence	Estatística I	Inserir práticas básicas com: Business Intelligence aplicado ao secretariado, leitura e interpretação de dashboards, análise preditiva com apoio de IA, Excel avançado integrado com ferramentas de IA.	Musty (2023) defendem o domínio prático de ferramentas digitais IA e análise de dados como competências indispensáveis evidenciando com base quantitativa que a análise de dados é essencial. Corrales-Herrero e Rodríguez-Prado (2024) identifica correlação forte entre automação e necessidade de competências analíticas.
Pensamento Crítico, Resolução de Problemas, aplicação de Análise de dados e Business Intelligence e Colaboração Humano-IA.	(Nova) Ferramentas de Análise de Dados para Secretariado	Disciplina prática voltada ao uso de: Power BI integrado com IA, Google Looker Studio, ferramentas de dashboard com estudos de caso e projetos de colaboração entre competências	Musty (2023) mostra que embora o uso de ferramentas digitais seja frequente, poucos profissionais dominam sua aplicação analítica. Costa (2024) aponta que a formação deve contemplar análise de dados automatizados e

Competência a ser revisadas ou desenvolvidas	Disciplina candidata	Proposta de Atualização Curricular	Fundamentação com base na RSL
		humanas e sistemas inteligentes.	gestão da informação como competências técnicas essenciais diante da IA.
Ética Digital e responsabilidade no uso da IA, Colaboração Humano-IA e Pensamento Crítico	Ética e Responsabilidade Socioambiental	Atualizar ementa com módulo específico sobre: ética digital aplicada ao secretariado, implementação da LGPD em contextos de IA, identificação e prevenção de vieses algorítmicos, responsabilidade no uso de sistemas inteligentes e auditoria de dados produzidos por IA.	Rampersad (2020), Santos (2024) e Ocholi (2023) discutem a importância da ética digital e responsabilidade no uso de sistemas inteligentes. Costa (2024) evidencia que os egressos possuem preocupações éticas específicas, incluindo uso responsável da IA, proteção de dados e vazamento de informações.
Inteligência Emocional e adaptabilidade em ambientes digitais	Comportamento Organizacional	Incluir tópicos sobre inteligência emocional no contexto digital e <i>Future Work Self Salience</i> .	Bouslama <i>et al.</i> (2023), Rampersad (2020) e Voigt e Strauss (2023) reforçam que competências humanas e emocionais são diferenciais frente à automação.
Comunicação Eficaz e colaboração Humano-IA.	Comunicação Empresarial	Atualizar para incluir comunicação interpessoal tradicional, comunicação digital mediada por tecnologia, comunicação com sistemas de IA e facilitação de comunicação entre <i>stakeholders</i> e sistemas tecnológicos.	Bates (2023) e Ocholi (2023) destacam a relevância da comunicação digital e colaboração online como competências essenciais no novo mundo do trabalho. Costa (2024) evidencia que 93,3% dos egressos concordam que ferramentas de IA otimizam a comunicação organizacional. Santos (2024) documenta redução eficiente no tempo de elaboração de relatórios através de comunicação eficaz com IA.
Tomada de decisão e resolução de problemas com análise estratégica com ferramentas digitais.	Processo Decisório	Atualizar para integrar: tomada de decisão baseada em dados e IA, análise de dashboards automatizados, interpretação de análises preditivas,	Oguntayo <i>et al.</i> (2024) demonstra correlação excepcional entre competências de tomada de decisão e efetividade profissional. Qu <i>et al.</i> (2024) evidencia importância

Competência a ser revisadas ou desenvolvidas	Disciplina candidata	Proposta de Atualização Curricular	Fundamentação com base na RSL
		desenvolvimento de visão estratégica com suporte tecnológico, uso de ferramentas de monitoramento estratégico e capacidade analítica para apoio à gestão organizacional.	da análise estratégica em campos aplicados. Musty (2023) documenta a necessidade de competências analíticas para atuação estratégica.
Criatividade, Adaptabilidade e Resolução de Problemas	Empreendedorismo em Secretariado	Inserir empreendedorismo digital com abordagem aplicada à automação e gestão de negócios digitais no secretariado, startups baseadas em IA e modelos de negócio inovadores.	Rampersad (2020) e Bates (2024) argumentam que o profissional inovador deve ser capacitado para empreender com uso de IA e tecnologias emergentes.
Gestão de Mudança e Comunicação Estratégica.	Consultoria em Secretariado	Reorganizar para abordar: consultoria digital especializada, uso de IA em diagnósticos organizacionais, relatórios automatizados, facilitação de implementação tecnológica, gestão de resistências à mudança, promoção de adaptação cultural organizacional, comunicação estratégica de transformações e liderança de processos de mudança digital.	Carvalho (2022) identifica que profissionais com competências de consultoria conseguem facilitar transformações organizacionais. Fasae (2024) documenta melhoria organizacional através de gestão de mudança efetiva. Santos (2024) evidencia importância da comunicação estratégica em processos de transformação.
Comunicação Eficaz	Leitura e Produção de Texto	Atualizar para incluir: uso consciente e ético da IA na produção textual, revisão e curadoria de conteúdo gerado por IA, adaptação de textos para diferentes contextos organizacionais e desenvolvimento de comunicação escrita eficiente em ambientes digitais.	Bates (2024) alerta para uso ético e produtivo da IA na produção textual, enfatizando crítica e curadoria. Santos (2024) documenta aplicação prática na elaboração de documentos organizacionais.
Pensamento Crítico e Ética.	Fundamentos da Filosofia	Atualizar para incluir conteúdo sobre ética na tecnologia, dilemas morais da IA e reflexão	Rampersad, 2020; Costa, 2024; Ocholi, 2023 apontam que o pensamento crítico, a

Competência a ser revisadas ou desenvolvidas	Disciplina candidata	Proposta de Atualização Curricular	Fundamentação com base na RSL
		crítica sobre impactos tecnológicos na profissão secretarial.	ética e a lógica reflexiva são essenciais para lidar com as transformações da IA, documentando a necessidade de reflexão ética específica na área. sendo abordagens que podem ser integradas via disciplinas de base filosófica.
Pensamento Crítico, Capacidade Analítica e Visão Estratégica.	(Eletiva) – Inteligência Competitiva	Inserção como disciplina optativa com conteúdos sobre: análise de mercado baseada em IA, ferramentas de monitoramento estratégico e estudo de casos empresariais de implementação de IA.	Musty (2023), e Bates (2024) evidenciam a necessidade de competências analíticas, digitais e estratégicas para atuar em ambientes organizacionais impactados por IA. Corrales-Herrero e Rodríguez-Prado (2024) identifica correlação entre automação e necessidade de competências estratégicas avançadas. A Inteligência Competitiva pode ser uma disciplina estratégica para esse desenvolvimento.

Fonte: Elaborada pelos Autores (2025)

A proposta apresentada busca alinhar o currículo de Secretariado Executivo às exigências contemporâneas impulsionadas pela Inteligência Artificial, promovendo uma formação mais estratégica, tecnológica e humanizada. A incorporação dessas atualizações pode contribuir para a formação de profissionais mais preparados para atuar no futuro do trabalho.

6 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar e identificar, por meio da Revisão Sistemática da Literatura, quais competências precisaria ser revisadas ou desenvolvidas na formação de novos profissionais de Secretariado Executivo frente

ao impacto trazido pela IA. No tocante a isso, a análise dos vinte estudos científicos resultantes desse processo sistemático ajudou compreender as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho e, em especial, impactos impostos ao campo do Secretariado diante da crescente automação e digitalização dos processos organizacionais.

Os resultados evidenciaram a necessidade de atualização dos currículos de formação acadêmica, com base na discussão em três grupos de competências: (i) humanas e cognitivas, (ii) técnicas e tecnológicas emergentes, e (iii) híbridas. Dentre as competências mais citadas nos estudos estão o pensamento crítico, a comunicação eficaz, a inteligência emocional, a criatividade, o conjunto que compõe a literacia em IA (*AI Literacy*), a análise de dados, adaptabilidade, entre outras. **Todas elas apontam para um perfil profissional, mais analítico, distintivamente humano, ético, flexível e estratégico, melhor preparado para atuar como elo entre pessoas, processos e tecnologias.**

A partir dessa síntese, é possível afirmar que a **pergunta de pesquisa foi plenamente respondida**, considerando que a influência da IA traz consigo a necessidade do profissional de Secretariado Executivo desenvolver um conjunto de competências que o capacite a atuar de forma crítica, colaborativa e tecnológica em ambientes mediados por IA. Isso implica, não apenas, na necessidade de um melhor domínio técnico de ferramentas digitais, mas também no fortalecimento de habilidades humanas com diferenciais estratégicos conforme o futuro do trabalho.

A principal **contribuição** deste estudo está na proposta de atualização curricular baseada nas evidências da RSL, a qual pode orientar gestores educacionais e coordenadores de curso no aprimoramento das formações superiores em Secretariado. Além disso, a utilização do modelo de categorização, baseado nas *New Foundational Skills* (BHEF, 2018) adaptado ao contexto da área representa uma contribuição que pode ser replicada em outras pesquisas.

Embora a pesquisa tenha se **limitado** a estudos publicados nos últimos cinco anos com concentração geográfica em alguns países, o número reduzido de estudos incluídos na RSL, aliado ao recorte temporal recente e altamente dinâmico, reduz a força da evidência e impõe cautela quanto à generalização dos resultados. Além disso, o caráter acelerado das transformações tecnológicas pode tornar este trabalho a longo prazo defasado, todavia, houve consistência nos achados entre diferentes autores, oferecendo uma base sólida para futuras investigações.

Recomenda-se, portanto, que novas pesquisas explorem a aplicação prática dessas competências no cotidiano profissional e formativo, desenvolvam instrumentos de avaliação e acompanhem longitudinalmente os impactos da IA sobre a atuação do Secretário Executivo. Outras possibilidades incluem investigar como o impacto da IA se manifesta em diferentes contextos culturais e econômicos, ampliando a representatividade da evidência, avaliar em que medida os currículos acadêmicos de Secretariado Executivo já incorporam tais competências, explorar como a colaboração humano–IA pode ser operacionalizada na prática, identificando quais habilidades são mais valorizadas nessa interação. Sugere-se ainda a realização de novos estudos com um número maior de bases científicas, além de entrevistas com profissionais que já utilizam IA de modo a identificar as competências adquiridas e aquelas que precisam ser aprimoradas para garantir a relevância no mercado de trabalho.

Paralelamente, pesquisas junto a docentes da área de Secretariado podem contribuir para mapear o nível de literacia em IA e a capacidade de aplicação de competências relacionadas às tecnologias inteligentes fornecendo subsídios para uma formação acadêmica mais alinhada às demandas atuais. Em termos de implicações, destaca-se a necessidade de que instituições de ensino revisem e atualizem suas matrizes curriculares, incorporando competências relacionadas à era da IA.

Conclusivamente, a **Inteligência Artificial não representa uma ameaça à profissão, mas sim um catalisador de sua evolução.** Cabe ao profissional de Secretariado se utilizar do autoconhecimento (FWSS), *lifelong learning skills* e apropriar-se das tecnologias de forma ética e estratégica, assumindo seu papel como facilitador da transformação tecnológica nas organizações. É nesse movimento de adaptação crítica e protagonismo que reside o futuro da profissão.

REFERÊNCIAS DA REVISÃO SISTEMÁTICA

ADEMILUYI, L. FEMI. EMERGING ROLES OF SECRETARIAL PROFESSIONALS IN BUILDING NEW COMPETENCIES AND CAPABILITIES. **Journal of Professional Secretaries and Office Administrators**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://jopsoa.org/index.php/jopsoa/article/view/104>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BATES, TONY. Teaching the Skills Needed for the Future. In: [s.l.] **Springer VS**, Wiesbaden, 2024. p. 123–138. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-42948-5_6. Acesso em: 22 jun. 2025.

BOUSLAMA, F.; HIASAT, L.; COOMBE, CHRISTINE. Rethinking Career Development Post COVID-19: The Career Profile of the Future Framework (CPFF), an E.I.-Based Human Skills Approach. In: Future Trends in Education Post COVID-19. [s.l.]. **Springer Nature**, Singapore, 2023. p. 263–279. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-99-1927-7_21. Acesso em: 10 jun. 2025.

CARVALHO, A. B. MAGALHÃES. **IMPORTÂNCIA DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO EXECUTIVO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/65075>. Acesso em: 22 jun. 2025.

CIELO, DAGA I. *et al.* Impactos da Indústria 4.0 na atuação dos profissionais de Secretariado Executivo. **SCRIBES - Brazilian Journal of Management and Secretarial Studies**, p. 52–73, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/SCRIBES/article/view/12027>. Acesso em: 20 abr. 2025.

CORRALES-HERRERO, H.; RODRÍGUEZ-PRADO, BEATRIZ. Mapping the Occupations of Recent Graduates. The Role of Academic Background in the Digital Era. **Research in Higher Education**, v. 65, p. 1853–1882, 20 ago. 2024. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11162-024-09816-4>. Acesso em: 20 mai. 2025.

COSTA, Sthefany Victória Rezende. Inteligência artificial e secretariado executivo. 2024. 47 f. Monografia (Graduação em Secretariado Executivo) – Departamento de Secretariado Executivo, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2024. Disponível em: <https://ri.ufs.br/handle/riufs/20896>. Acesso em: 4 ago. 2025.

FASAE, F. B. KEHINDE. The Secretarial Profession in the Digital Age: Adapting to Technological Advancements. **International Journal of Management Technology**, v. 11, n. 2, p. 21–33, 24 maio 2024. Disponível em: <https://eajournals.org/ijmt/vol11-issue-2-2024/the-secretarial-profession-in-the-digital-age-adapting-to-technological-advancements/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

FASIPE, O. O.; OGUNTAYO, O. O.; WAHEED, B. A. **Secretarial Professional in the Digital Age: Challenges and Prospects**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://nioaim.org/wp-content/uploads/2024/07/Book-of-Proceedings-of-the-2nd-NIO-AIM-Biennial-Conference-2024.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2025.

KNOTH, N. *et al.* AI literacy and its implications for prompt engineering strategies. **Computers and Education: Artificial Intelligence**, v. 6, p. 1–14, jun. 2024. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666920X24000262>. Acesso em: 10 mai. 2025.

MAMBO, L. The Executive Secretary In The Disruptive Industrial Revolution 4.0: A Comparative Analysis By Industry And Academe. **SEIKO : Journal of Management & Business**, v. 6, n. 2, p. 25–34, 2023. Disponível em: <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/4250>. Acesso em: 28 abr. 2025.

MUSTY, BERTHA. **Analyzing the Changing Role of Professional Secretary in Dealing with The Impact of Digital Technology (A Case Study on Professional Secretaries in Indonesia)**. v. 4, n. 1, p. 12–19, 2 fev. 2023. Disponível em: <https://journal.rescollacomm.com/index.php/ijbesd/article/view/380>. Acesso em: 20 abr. 2025.

OCHOLI, J. M. SECRETARIES AND THE 21ST CENTURY DIGITAL SKILLS FOR DECENT WORK IN A KNOWLEDGE ECONOMY. **KWASU International Journal of Education (KIJE)**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://www.kije.com.ng/index.php/KIJE/article/view/76>. Acesso em: 10 jul. 2025.

OGUNTAYO, O. O.; FASIPE, O. O.; WAHEED, B. A. **Impact of Constant Curriculum Review on Job Effectiveness of OTM Graduates in the 21st Century Office (A Study of Secretaries in University of Ibadan)**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://nioaim.org/wp-content/uploads/2024/07/Book-of-Proceedings-of-the-2nd-NIO-AIM-Biennial-Conference-2024.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2025.

OJO, E. O. ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) SKILLS AND JOB PERFORMANCE OF OFFICE MANAGERS IN PUBLIC ORGANIZATIONS. **Journal of the Management Sciences**. [S. l.], v. 61, n. 9, p. 297–310. Disponível em: <https://journals.unizik.edu.ng/jfms/article/view/6035>. Acesso em: 20 jul. 2025.

QU, Y.; TAN, M. X. Y.; WANG, J. Disciplinary differences in undergraduate students' engagement with generative artificial intelligence. **Smart Learning Environments**, v. 11, p. 1–18, 11 dez. 2024. Disponível em: <https://slejournal.springeropen.com/articles/10.1186/s40561-024-00341-6>. Acesso em: 28 abr. 2025.

RAMPERSAD, G. Robot will take your job: Innovation for an era of artificial intelligence. **Journal of Business Research**, v. 116, p. 68–74, ago. 2020. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296320303118>. Acesso em: 29 abr. 2025.

SANTOS, G. B. DANTAS. **APLICABILIDADES DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E QUESTÕES PARA ÉTICA DA RESPONSABILIDADE NA ASSESSORIA SECRETARIAL**. Mamanguape: 24 out. 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/32470>. Acesso em: 20 jun. 2025.

SILVA, A. C. B. R. . As mudanças das competências diante da transformação das organizações: The changing competencies in the face of organizations' transformation. **Latin American Journal of Development**, [S. l.], v. 3, n. 5, p. 3118–3132, 2021. DOI: 10.46814/lajdv3n5-032. Disponível em: <https://ojs.latinamericanpublicacoes.com.br/ojs/index.php/jdev/article/view/780>. Acesso em: 27 jul. 2025.

VOIGT, J.; STRAUSS, KAROLINE. How future work self salience shapes the effects of interacting with artificial intelligence. **Journal of Vocational Behavior**, v. 155, p. 1–21, dez. 2024. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879124000952>. Acesso em: 20 abr. 2025.

DEMAIS REFERÊNCIAS

BARKER, T. H. *et al.* Revising the JBI quantitative critical appraisal tools to improve their applicability: An overview of methods and the development process. **JBI Evidence Synthesis**, v. 21, n. 3, p. 478–493, nov. 2023. Disponível em: https://journals.lww.com/jbisrir/fulltext/2023/03000/revising_the_jbi_quantitative_critical_appraisal.4.aspx. Acesso em: 24 jul. 2025.

BONE, Matthew; EHLINGER, Eugenia González; STEPHANY, Fabian. Skills or degree? The rise of skill-based hiring for AI and green jobs. *Technological Forecasting and Social Change*, [S.l.], v. 214, e124042, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2025.124042>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162525000733>. Acesso em: 29 jul. 2025.

BUSINESS-HIGHER EDUCATION FORUM. The new foundational skills of the digital economy: developing the professionals of the future. Washington, D.C., 2018. Disponível em: <https://www.bhef.com/publications/new-foundational-skills-digital-economy-developing-professionals-future>. Acesso em: 24 jul. 2025.

CHARMET, F. *et al.* Explainable artificial intelligence for cybersecurity: a literature survey. **Annals of Telecommunications**, v. 77, n. 11–12, p. 789–812, 26 out. 2022. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12243-022-00926-7>. Acesso em: 20 jul. 2025.

GMYREK, P. *et al.* Generative AI and jobs; a refined global index of occupational exposure. **International Labour Organization. Research Department**, p. 1–72, 20 maio 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure>. Acesso em: 15 jul. 2025.

IBM CORPORATION. IBM SPSS Statistics: versão 31. Armonk, NY: IBM, 2025. Disponível em: <https://www.ibm.com/br-pt/products/spss-statistics>. Acesso em: 29 jul. 2025.

KITCHENHAM, Barbara; CHARTERS, Stuart. Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering. **EBSE Technical Report**, EBSE-2007-01, 2007. Disponível em: https://www.elsevier.com/_data/promis_misc/525444systematicreviewsguide.pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.

LANDIS, J. Richard; KOCH, Gary G. The measurement of observer agreement for categorical data. **Biometrics**, Washington, v. 33, n. 1, p. 159–174, 1977. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2529310>. Acesso em: 15 jul. 2025.

LANDSTRÖM, Björn; MATTSSON, Bengt; RUDEBECK, Carl Edvard. Working on the boundaries—A focus group study on the consultation experiences of Swedish GPs. *Scandinavian Journal of Public Health*, [S.l.], v. 37, n. 2 suppl, p. 35–42, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1177/1403494809105433>. Disponível em:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1403494809105433>. Acesso em: 29 jul. 2025.

RUSSELL, Stuart J.; NORVIG, Peter. **Inteligência artificial**: uma abordagem moderna. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2022.

MCHUGH, Mary L. Interrater reliability: the kappa statistic. **Biochemia Medica (Zagreb)**, Zagreb, v. 22, n. 3, p. 276–282, 15 out. 2012. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3900052/>. Acesso em: 15 jul. 2025.

NONATO JÚNIOR, Raimundo. Epistemologia e teoria do conhecimento em secretariado executivo: a fundação das ciências da assessoria. Fortaleza: **Expressão Gráfica**, 2009. Consultado em: 18 jul. 2025.

OPENAI. ChatGPT (versão GPT-4) [ferramenta de inteligência artificial]. Disponível em: <https://chat.openai.com>. Acesso em: 4 ago. 2025.

PwC. The fearless future: 2025 global AI jobs barometer. London: PwC, 2025. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/ai-jobs-barometer.html>. Acesso em: 29 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. **Projeto Pedagógico do Curso de Secretariado Executivo**. Recife: UFPE, 2016. Disponível em: <https://www.ufpe.br/secretariado-bacharelado-ccsa/sobre-o-curso>. Acesso em: 11 jul. 2025.

SCHWAB, K. A quarta revolução industrial. São Paulo: **Edipro**, 2016.

ZACK, Michael H. (ed.). Knowledge and strategy. London: **Routledge**, 2009.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs Report 2023. Geneva: World Economic Forum, 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>. Acesso em: 24 jul. 2025.