



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO

HELOÍSA MILLENA FELICIANO SILVA
MARIA VITÓRIA DA SILVA

**INSEGURANÇA PROFISSIONAL: AS BARREIRAS PSICOLÓGICAS E SUA
INFLUÊNCIA NA EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES DE SECRETARIADO
EXECUTIVO**

Recife
2025

HELOÍSA MILLENA FELICIANO SILVA
MARIA VITÓRIA DA SILVA

**INSEGURANÇA PROFISSIONAL: AS BARREIRAS PSICOLÓGICAS E SUA
INFLUÊNCIA NA EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES DE SECRETARIADO
EXECUTIVO**

TCC apresentado ao Curso de Secretariado
Executivo da Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Sociais
Aplicadas, como requisito para a obtenção do
título de Bacharela em Secretariado
Executivo.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria do Céu de Sena
Moura.

Recife
2025

HELOÍSA MILLENA FELICIANO SILVA

MARIA VITÓRIA DA SILVA

**INSEGURANÇA PROFISSIONAL: AS BARREIRAS PSICOLÓGICAS E SUA
INFLUÊNCIA NA EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES DE SECRETARIADO
EXECUTIVO**

TCC apresentado ao Curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, como requisito para a obtenção do título de Bacharela em Secretariado Executivo.

Aprovado em: 16/12/2025.

BANCA EXAMINADORA

Profº. Dr. Maria do Céu de Sena Moura.
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. Louis Guillaume Theodore Bueno Santos Martins
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. Roberta Vanessa Aragão Félix da Silva
Universidade Estadual de Campinas

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Silva, Heloísa Millena Feliciano.

**INSEGURANÇA PROFISSIONAL: AS BARREIRAS PSICOLÓGICAS E
SUA INFLUÊNCIA NA EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES DE
SECRETARIADO EXECUTIVO** / Heloísa Millena Feliciano Silva, Maria
Vitória da Silva. - Recife, 2025.

31 : il., tab.

Orientador(a): Maria do Céu de Sena Moura

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Secretariado Executivo -
Bacharelado, 2025.

Inclui referências.

1. Formação Acadêmica. 2. Fatores Emocionais. 3. Mercado de Trabalho.
4. Identidade Profissional. I. Silva, Maria Vitória da. II. Moura, Maria do Céu
de Sena. (Orientação). III. Título.

150 CDD (22.ed.)

INSEGURANÇA PROFISSIONAL: AS BARREIRAS PSICOLÓGICAS E SUA INFLUÊNCIA NA EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES DE SECRETARIADO EXECUTIVO

RESUMO

A transição para o ambiente de trabalho envolve fatores emocionais determinantes, como ansiedade, insegurança e medo de errar, que impactam a autoconfiança e o desenvolvimento profissional dos estudantes. Este estudo teve como objetivo geral avaliar como a insegurança profissional se constitui como barreiras psicológicas e influencia na empregabilidade dos estudantes de Secretariado Executivo de uma instituição de ensino superior de Pernambuco. Para isto, os objetivos específicos consistiram em: a) mapear a percepção dos estudantes de Secretariado Executivo sobre o nível de insegurança que apresenta diante das oportunidades do mercado de trabalho; b) investigar quais as barreiras psicológicas são percebidas pelos estudantes de Secretariado; c) identificar os estudantes que estão no mercado de trabalho; d) correlacionar o nível de insegurança profissional e a sua relação com a empregabilidade. A metodologia constou de pesquisa de abordagem qualitativa, de cunho descritiva e de campo. Foi utilizado o instrumento questionário estruturado com o uso da escala *Likert*, contendo categorias relacionadas aos objetivos específicos da pesquisa e questões abertas. Um total de 110 estudantes matriculados do primeiro ao oitavo período e ativos no curso participaram da pesquisa. A coleta foi realizada de maneira presencial no ambiente de estudo dos acadêmicos. Os resultados mostraram que muitos estudantes sentem ansiedade ao pensar no futuro profissional, além de dificuldade para reconhecer suas competências e lidar com as exigências do mercado. Barreiras como medo de errar, comparação com colegas e falta de confiança apareceram com frequência, levando alguns a desistirem de oportunidades. Apesar de reconhecerem suas habilidades técnicas, fatores emocionais ainda afetam o desempenho e a postura em processos seletivos. A percepção de baixa valorização da profissão e o fato de muitos não atuarem na área reforçam a insegurança. Conclui-se que a insegurança profissional interfere na preparação, na autoconfiança e na empregabilidade, evidenciando a importância de ações institucionais que promovam um desenvolvimento mais seguro e acolhedor durante a formação.

Palavras-chave: Formação Acadêmica. Fatores Emocionais. Mercado de Trabalho. Identidade Profissional.

ABSTRACT

The transition to the work environment involves determining emotional factors, such as anxiety, insecurity, and fear of making mistakes, which impact students' self-confidence and professional development. This study aimed to evaluate how professional insecurity constitutes psychological barriers and influences the employability of Executive Secretariat students at a higher education institution in the state of Pernambuco, Brazil. To achieve this objective, the specific goals were: (a) to map Executive Secretariat students' perceptions regarding their level of insecurity when facing labor market opportunities; (b) to investigate which psychological barriers are perceived by these students; (c) to identify students who are currently active in the labor market; and (d) to correlate the level of professional insecurity with employability. The methodology consisted of qualitative research with a descriptive and field-based approach. Data were collected using a structured questionnaire based on the Likert scale, including categories related to the specific research objectives and open-ended questions. A total of 110 students enrolled from the first to the eighth academic period and actively attending the program participated in the study. Data collection was conducted in person within the students' academic environment. The results indicated that many students experience anxiety when thinking about their professional future, as well as difficulty in recognizing their own competencies and dealing with market demands. Barriers such as fear of making mistakes, comparison with peers, and lack of self-confidence frequently emerged, leading some students to withdraw from professional opportunities. Although students acknowledge their technical skills, emotional factors still affect their performance and behavior in selection processes. The perception of low professional recognition and the fact that many students do not work in the field further reinforce professional insecurity. It is concluded that professional insecurity interferes with preparation, self-confidence, and employability, highlighting the importance of institutional actions that promote a safer and more supportive professional development during academic training.

Keywords: Academic Training. Emotional Factors. Labor Market. Professional Identity.

Sumário

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 REVISÃO DE LITERATURA	10
2.1 Concepções sobre a Profissão de Secretariado Executivo	10
2.2 Inseguranças Profissionais e as Barreiras para a empregabilidade	12
3 METODOLOGIA.....	16
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	18
4.1 Perfil dos entrevistados	18
4.2 Primeira categoria de análise: Nível de Insegurança Profissional	19
4.3 Segunda Categoria de Análise: Barreiras Psicológicas.....	21
4.4 Terceira Categoria de Análise: Relação entre Insegurança e Empregabilidade.....	22
4.5 Análise de Conteúdo – Quarta categoria – Perspectiva do Estudante quanto aos fatores geradores da insegurança profissional.....	24
4.5.1 Identificação dos fatores geradores da insegurança profissional.....	24
4.5.2 Ações realizadas pela instituição de ensino e pelos próprios discentes para aumentar as chances no mercado de trabalho.....	27
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	29

1 INTRODUÇÃO

A competência da tomada de decisão, é uma habilidade relevante tanto no ambiente acadêmico quanto no profissional, especialmente para alunos que estão começando a carreira no mercado de trabalho, não se limitando apenas aos conhecimentos técnicos, mas também à segurança emocional e profissional. De acordo com os estudos de Motta (2012) às pressões contemporâneas para as novas conquistas empresariais parecem exigir além da capacidade humana.

Bardagiet *al.* (2006) relata em sua pesquisa que a insegurança manifestada pelos estudantes em fase de conclusão de curso, diante da transição para a vida profissional, evidencia a necessidade de suporte no processo de inserção no mercado de trabalho, levando-os a demonstrar maior interesse por instrumentos de capacitação prática, como oficinas de elaboração de currículos, estratégias de buscas por oportunidades e demais recursos voltados à preparação profissional.

De acordo com Brasil (2012) que ressalta em seu trabalho sobre orientação profissional, que a escolha de carreira, mesmo sendo de ação individual, sofre influência dos meios de comunicação, sendo nos contextos socioeconômico, familiar, amigos e acadêmicos. Essas influências externas podem intensificar os mecanismos de dúvida e hesitação, uma vez que o indivíduo se vê diante de múltiplas expectativas e modelos de sucesso que nem sempre correspondem às suas próprias aspirações e capacidades.

Sob essa perspectiva, Valore (2010) defende a ideia de tornar questionável que o processo de escolha profissional é plenamente livre, especialmente para aqueles que necessitam de uma inserção rápida no mercado de trabalho, como ocorre com grande parte dos estudantes oriundos do ensino público. No caso dos recém-formados de universidades públicas, essa urgência poderia ser relativa, ao menos entre aqueles que dispõem de apoio financeiro por parte da família.

Nesse contexto, Almeida (2020) observa a falta de certeza em ser ou não ser um bom profissional no ponto de vista da sociedade comum e de si próprio, em início de carreira, que contribui para o surgimento de inseguranças e inadequações diante das exigências do mercado de trabalho, e não atender a essas expectativas sociais voltadas para o pessoal e profissional, ocasiona uma constante dúvida em relação à própria capacidade, mesmo quando há provas de sucesso, podendo resultar em excesso de autocrítica, temor de encarar novos desafios, comparações recorrentes com colegas e no surgimento da síndrome do impostor, o que traz interferência na manifestação e no progresso profissional. Dessa forma, compreende-

se que essa série de consequências decorrentes da insegurança profissional, está naturalmente ligada à autossabotagem humana.

Diante disso, surge a seguinte questão de pesquisa: De que maneira a insegurança profissional pode ser uma barreira psicológica e influenciar a empregabilidade dos estudantes de Secretariado Executivo?

Como objetivo geral, o trabalho busca avaliar como a insegurança profissional se constitui como barreiras psicológicas e influencia na empregabilidade dos estudantes de Secretariado Executivo. Os objetivos específicos, por sua vez, consistem em: a) mapear a percepção do estudante de Secretariado Executivo sobre o nível de insegurança que apresenta diante das oportunidades do mercado de trabalho; b) Investigar quais as barreiras psicológicas são percebidas pelos estudantes de Secretariado; c) Identificar os estudantes que estão no mercado de trabalho; d) Correlacionar o nível de insegurança profissional e a sua relação com a empregabilidade.

Ademais, a relevância deste estudo justifica-se pela contribuição para a formação acadêmica e profissional desses discentes, fornecendo informações que possam fundamentar ações de orientação, treinamento, capacitação e apoio psicológico dentro da Universidade. Com base neste estudo, será possível sugerir estratégias que auxiliem os alunos a desenvolverem maior autonomia, confiança e habilidades para enfrentar cenários de incertezas de maneira mais balanceada e eficaz.

Pois, segundo Chaves (2022) o estresse, principal causa do desgaste mental, tornou-se um assunto de relevância, sendo considerado como um dos riscos mais sérios na saúde do bem-estar mental do ser humano. Esse quadro se intensifica entre os jovens que estão iniciando sua trajetória no mercado de trabalho e que, muitas vezes, não possuem “ferramentas” emocionais suficientes para lidar com a insegurança profissional em início de carreira.

Outrossim, os efeitos da pesquisa impactam diretamente a dois grupos de interessados: os estudantes, principal público-alvo e os profissionais de Secretariado Executivo, uma vez que, poderão compreender melhor seus próprios desafios e averiguar o suporte para escolhas mais conscientes e seguras.

Durante a pesquisa da temática, foi possível perceber que há uma escassez de estudos na literatura acerca da insegurança e seus efeitos na carreira do profissional de Secretariado Executivo. Contudo, os estudos na área das Ciências Administrativas e Psicologia Emocional permitiram uma análise criteriosa do tema, relacionando - a com a área e contribuindo para novas concepções e perspectivas dos estudantes de Secretariado Executivo.

Este estudo foi organizado em cinco seções, sendo a primeira composta por esta introdução que apresenta a contextualização da temática, a problemática, objetivos gerais e específicos, o referencial teórico abordando as concepções sobre a Profissão de Secretariado Executivo, e as inseguranças Profissionais e as Barreiras para a empregabilidade, a metodologia e os caminhos percorridos na pesquisa e por fim as considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Esta seção apresenta os fatores relacionados à insegurança profissional entre estudantes em início de carreira, requer a busca por conhecimentos que abordam tanto os fundamentos dessa insegurança, quanto às variáveis emocionais que o cercam. Nesse contexto, considera-se fundamental investigar os aspectos que envolvem este processo, oferecendo uma visão ampla que permita compreender o caso em sua totalidade e apoiar a construção de estratégias mais úteis em apoio acadêmico e profissional.

2.1 Concepções sobre a Profissão de Secretariado Executivo

Compreender a trajetória do Secretariado Executivo é essencial para conhecer a relevância e a evolução da profissão ao longo do tempo. Desde à Pré-história, quando o ser humano utilizava registros rupestres para comunicar e organizar informações, até o surgimento da escrita e a atuação dos escribas no Egito Antigo, cujas atividades remetiam-se e assemelhavam-se às atividades realizadas pelo profissional de secretariado, tais como: domínio da escrita, controles contábeis, registros e a administração de informações (Giorni, 2017).

Por conseguinte, na idade média, os monges copistas, deram continuidade a essa prática ao preservar documentos e conhecimentos, enquanto na idade moderna, o papel do secretário adquiriu caráter administrativo e estratégico junto às instituições e líderes (Martins *et al.*, 2010).

A profissão de Secretariado Executivo tem suas origens relacionadas à revolução industrial. Martins *et al.* (2010), cita em seu estudo sobre a formação do profissional que após o término da segunda guerra mundial e a consequente escassez de mão de obra masculina, observou-se na Europa e nos Estados Unidos, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, sobretudo no exercício da função de secretária. A autora também afirma que essa inserção começou a ganhar visibilidade a partir do século XX, período marcado pela criação de cursos específicos voltados à área, como datilografia e técnico em secretariado.

A profissão de Secretariado Executivo foi regulamentada pela Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985, posteriormente alterada pela Lei nº 9.261, de 10 de janeiro de 1996. Essas legislações estabeleceram as atribuições e responsabilidades do profissional, definindo as condições para o exercício legal da profissão. Segundo a legislação, o(a) Secretário(a) Executivo(a) é responsável por atividades de assessoramento direto, planejamento, organização, direção e controle de serviços administrativos, além da gestão de informações e da comunicação organizacional (BRASIL, 1985). Essa regulamentação representou um marco histórico para o reconhecimento e valorização da profissão no Brasil, garantindo respaldo jurídico e delimitando suas funções no ambiente corporativo. Com isso, o Secretariado passou a ser compreendido como uma área técnica e estratégica, essencial à tomada de decisão e à eficiência administrativa.

Contudo, as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs), instituídas pela Resolução CNE/CES nº 3, de 23 de junho de 2005, definem a base formativa do curso de Secretariado Executivo no país. De acordo com o documento, o curso deve assegurar ao egresso uma sólida formação científica, técnica e humanística, promovendo o desenvolvimento de competências voltadas à comunicação, à gestão, à liderança e à atuação ética e estratégica nas organizações (MEC, DCN, 2005). Tais diretrizes orientam que o profissional de Secretariado seja capaz de compreender e intervir nos diferentes níveis organizacionais, utilizando habilidades de análise crítica e visão global. O domínio das tecnologias da informação, a capacidade de gestão e a comunicação assertiva são elementos centrais para o desempenho eficaz da função.

Diante das constantes transformações no cenário organizacional e das novas exigências do mercado de trabalho, torna-se essencial observar o perfil e as competências do profissional de Secretariado Executivo. Nesse sentido, a Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC), reforça que o profissional de Secretariado Executivo deve ser preparado para atuar em um contexto dinâmico e globalizado, exigindo competências que vão além das atividades técnicas, abrangendo dimensões estratégicas, humanas e emocionais. A entidade também destaca a importância da formação continuada e da atualização constante frente às novas demandas do mercado e às transformações do mundo do trabalho (ABPSEC, 2025).

Desse modo, tanto a regulamentação legal quanto às Diretrizes Curriculares consolida o Secretariado Executivo como uma profissão que une técnica, ética e estratégia, formando profissionais capacitados para assessorar, gerir e contribuir de maneira efetiva para o desenvolvimento organizacional e social (DCN/MEC, 2005).

Nesse contexto de atuação, o profissional de Secretariado Executivo exerce papel fundamental na gestão organizacional. Lima (2017), afirma que o profissional atua como assessor direto dos executivos, contribuindo para a eficiência das operações administrativas. Além de executar tarefas técnicas, como redação de documentos, atendimentos e organização de arquivos, esse profissional assume funções estratégicas, auxiliando na tomada de decisão e no alcance dos objetivos institucionais.

A autora também aborda as competências de sua atuação no mercado de trabalho, como proatividade, ética, comunicação eficaz, espírito cooperativo, empatia e capacidade de adaptação a diferentes contextos organizacionais. Além disso, o secretário moderno deve manter-se constantemente atualizado, demonstrando domínio de metodologias de trabalho, iniciativa, criatividade e discrição no desempenho de suas funções (Lima, 2017).

Dessa forma o Secretário Executivo consolida-se como uma profissão dinâmica e indispensável ao bom funcionamento das organizações e a partir desse momento, a profissão passou por um processo de evolução e ampliação de suas atribuições, consolidando-se como uma área estratégica e multifuncional nas organizações.

Portanto, as perspectivas de atuação do profissional de Secretariado Executivo estão diretamente ligadas à sua capacidade de atualização e de desenvolvimento de competências que o posicionem como elo entre a alta gestão e os demais setores organizacionais, reafirmando sua relevância como agente transformador e indispensável no contexto corporativo contemporâneo, agindo nos quatros principais pilares da área de secretarial, desenvolvendo atividades como acessor, consultor, gestor e empreendedor. (Giorni, 2017).

2.2 Inseguranças Profissionais e as Barreiras para a empregabilidade

A geração denominada *nexters* corresponde aos jovens que sucederam a geração X, também conhecidos por *millenials* ou geração Y, formados em um contexto de prosperidade econômica e avanços tecnológicos. Contudo, ao ingressarem no mercado de trabalho, deparam-se com um cenário pós-expansão, caracterizado pela desaceleração do crescimento e pela instabilidade nas ocupações. Assim, os períodos de abundância de empregabilidade deram lugar a incertezas e inseguranças quanto à estabilidade profissional e à construção de uma carreira sólida (Robbins, 2009).

Na contemporaneidade, Carini (2008) ressalta a impossibilidade de ignorar a influência, o alcance, e as múltiplas possibilidades proporcionadas pelos recursos digitais, assim como o fascínio imediato que exercem sobre crianças, jovens e adultos. Na sociedade

do terceiro milênio, as tecnologias assumem o papel determinante tanto nas relações sociais quanto no mercado de trabalho, configurando-se como elementos indispensáveis ao desenvolvimento humano e profissional. O autor também afirma que diante desse cenário “Não podemos desconsiderar a “pressão” exercida pelas tecnologias, sabendo-se que são decisivas no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

Essas inseguranças e as instabilidades, são consequências de exigências externas, como destacou Lazarus:

As mais importantes exigências externas [...] são as resultantes do meio social, da vida em sociedade e em interdependência com outras pessoas. [...] Tais expectativas são habitualmente reforçadas pela ameaça de punição física ou de penalidades psicológicas, como o ostracismo e a reprovação. Funcionam como poderosas pressões sobre um indivíduo, às quais terá de adaptar-se se quiser usufruir um intercurso confortável e efetivo com o seu meio social (Lazarus, 1979, p. 17-18).

Diante dessas pressões digitais e sociais, torna-se imprescindível que o indivíduo desenvolva mecanismos internos capazes de equilibrar as demandas externas e o bem-estar psicológico, o que implica não apenas adaptação comportamental, mas também o aprimoramento de habilidades emocionais, o que evidencia a importância do controle emocional, que favorece a autorregulação e o enfrentamento das adversidades cotidianas.

O controle emocional configura-se como uma competência passível de desenvolvimento, já que a mente humana apresenta natureza maleável e suas conexões não são estáticas, podendo ser continuamente reorganizadas. Desse modo, o controle das emoções envolve a prática da adaptabilidade mental, por meio de fortalecimento dos circuitos neurais, responsáveis pelos pensamentos, que a partir de novas experiências, conhecimentos e estímulos, tendem a desencadear comportamentos impulsivos ou agressivos (Flor, 2018).

Segundo Dweck (2017), para indivíduos com mentalidade de crescimento, o sucesso está relacionado ao esforço, ao aprendizado contínuo e à busca pelo aprimoramento pessoal. Nessa perspectiva, o verdadeiro êxito não se limita à vitória, mas ao empenho em alcançar o melhor desempenho possível. Desse modo, o sucesso é compreendido como resultado da dedicação e da superação individual, mesmo diante de resultados que não representem o primeiro lugar.

A busca por excelência profissional desencadeia o desejo de aumentar as bases de conhecimentos e aderir promoções no contexto profissional. Segundo Lima (1996), em seu estudo sobre preconização do esforço pessoal e realidade vivenciada, mesmo com todos os esforços realizados, os resultados obtidos não atingiram plenamente o sucesso esperado, o que evidencia a influência de fatores psicológicos sobre a trajetória profissional.

Já o fracasso, para indivíduos com mentalidade de crescimento, é entendido como oportunidade de aprendizado e estímulo ao desenvolvimento pessoal. Dados os exemplos de Michael Jordan e Kareem—Jabbar, Dweck (2017), em sua literatura sobre a nova psicologia do sucesso demonstra que erros podem impulsionar o aprimoramento contínuo. Em contrapartida, a autora também destaca que para aqueles com mentalidade fixa, tendem a encarar o fracasso como ameaça à autoconfiança, reagindo a frustração e resistência à mudança, o que dificulta o progresso e a superação de desafios.

A insegurança, o medo do fracasso, e a autossabotagem são exemplos de barreiras internas que dificultam o reconhecimento do próprio potencial e comprometem a confiança necessária para enfrentar os desafios do ambiente corporativo. Quando uma necessidade não é suprida, desperta o desejo de agir. Robbins (2009) afirmou que quando um indivíduo procura satisfazer seus próprios interesses, sem considerar os impactos exercidos sobre os demais envolvidos em um conflito, ela adota uma postura competitiva e dominante.

O autor também destaca que “As pessoas que conhecem as próprias emoções e conseguem ler as emoções de outros podem ser mais eficazes no trabalho.” Uma vez que essa competência contribui para o equilíbrio nas relações interpessoais, facilita a comunicação e aprimora a capacidade de gestão de conflitos, aspectos essenciais ao desenvolvimento da inteligência emocional, que segundo Robbins (2009):

Refere-se a uma série de capacidades, habilidades e competências não cognitivas que influenciam a capacitação de uma pessoa em lidar bem com as demandas e pressões do ambiente, propondo dimensões como a autoconsciência, autogerenciamento, automotivação, empatia, e habilidades sociais (Robbins; 2009; p 44).

Em entrevista concedida por David Thornburg, Jamais Cascio (2021) discute o conceito de mundo BANI, (*Brittle, Anxious, Nonlinear e Incomprehensible*), como reflexo da complexidade e do caos que caracterizam a atualidade. Para Cascio (2021), vivemos em um contexto em que sistemas aparentemente estáveis tornam-se frágeis diante de pequenas pressões, e indivíduos enfrentam níveis de ansiedade diante da falta de controle sobre as transformações que impactam suas vidas. Para o autor, essas instabilidades geram sentimento de insegurança e vulnerabilidade, influenciando diretamente no comportamento humano e na forma como as pessoas se percebem profissionalmente.

No âmbito educacional e laboral, Cascio (2021) ressalta que a especificidade excessiva e a rigidez das competências podem tornar os profissionais obsoletos diante de um ambiente em constante mudança, sendo necessária a adoção de uma postura flexível, crítica e transdisciplinar. Essa visão se relaciona diretamente com a empregabilidade dos estudantes

de Secretariado Executivo, que diante, das incertezas do mercado de trabalho e das exigências emocionais contemporâneas, precisam desenvolver resiliência, pensamento adaptativo e capacidade de lidar com a ansiedade e a incompreensibilidade do mundo de trabalho.

Segundo Marras (2011) sobre o Campo do conhecimento:

A organização deseja conferir o andamento ou trajetória da bagagem cognitiva do empregado. Nesse campo, avalia-se geralmente o grau como o empregado assimila e atinge o volume de informações que lhe é posto, através de programas de treinamento ou desenvolvimento intelectual (Marras, 2011, 167 p.).

Já de acordo com Goleman (2011) os critérios de avaliação no mercado de trabalho têm passado por transformações significativas e atualmente, o desempenho profissional não é medido apenas pelo nível de inteligência, formação acadêmica ou grau de especialização, mas também pela capacidade de lidar consigo mesmo e de se relacionar com outros no ambiente de trabalho. Essa habilidade relacional tornou-se um fator determinante nos processos de seleção e desenvolvimento nas organizações, influenciando diretamente quem é contratado, mantido, promovido ou desligado.

Marras (2011) também destaca sobre o campo do comportamento. O autor afirma que:

A organização mensura os valores e o comportamento mensura, as atitudes e comportamentos do empregado, relacionando-os aos padrões culturais predefinidos na empresa e às responsabilidades que lhe são conferidas para exercer suas funções dentro ou fora da organização (Marras, 2011, 168 p.).

No âmbito da atuação do profissional de Secretariado Executivo, essa compreensão mostra-se ainda mais crucial. O próprio perfil desse profissional exige a gestão de múltiplas demandas, comunicação fluida, prazos rigorosos e interfaces com diferentes esferas organizacionais. Nesse sentido, as responsabilidades e atribuições do profissional de Secretariado Executivo não se restringem ao cumprimento de atividades administrativas e operacionais, mas abrangem a capacidade de gerenciar demandas complexas de forma estratégica e equilibrada. Segundo Jesus e Santiago (2021) a falta de adaptação a demandas prolongadas e estressantes, pode desencadear o processo de *Burnout*, o que reforça o risco de desgaste emocional e o dever de articular entre informação e prática profissional que operacionalize as competências do secretário. Fortalecendo não apenas sua efetividade técnica, mas também sua sustentabilidade emocional no exercício da função.

Para aprimorar a própria empregabilidade, Minarelli (2010) afirma que o profissional contemporâneo necessita desenvolver um conjunto abrangente de competências técnicas, intelectuais, humanas e sociais, que possibilitam solucionar de maneira eficaz os desafios

específicos do mercado de trabalho atual, e a constante atualização do conhecimento, a diversificação de habilidades e a construção de uma carreira sólida, configuram-se como um instrumento estratégico para quem busca se destacar em um ambiente competitivo e dinâmico.

Nesse contexto o autor também ressalta que, sobressaem-se os indivíduos capazes de raciocinar com agilidade, adaptar-se às transformações tecnológicas e utilizar a informação como instrumento de crescimento profissional. Além disso, torna-se indispensável adotar uma postura proativa e empreendedora, promovendo os próprios serviços e investindo continuamente em aperfeiçoamento. Assim, a insegurança profissional não está mais vinculada apenas à estabilidade do emprego formal, mas à capacidade de gerar valor, resultados e autonomia, assegurando a continuidade da trajetória profissional mesmo diante das incertezas do mercado (Minarelli, 66 p, 2010).

Para a contratação de um novo funcionário, Malvezzi destacou que:

Ele é avaliado não apenas por seu compromisso com os resultados, mas também pela diferenciação de qualidades que ele é ou será capaz de produzir no produto ou serviço. Para tanto, verifica-se ou estima-se o quanto ele é capaz de estar atento aos detalhes do processo e dos resultados, bem como valorizar os custos comprometidos nessa transformação (Malvezzi, 1999).

Dessa forma, percebe-se que a insegurança profissional, atuando como barreira psicológica e comportamental, constitui em desafios centrais para o desenvolvimento e consolidação de uma carreira, especialmente em um contexto laboral caracterizado pela instabilidade e pela constante transformação do mercado de trabalho. O comportamento humano, influenciado por dimensões emocionais, sociais e tecnológicas, exerce papel fundamental na capacidade de adaptação e enfrentamento de incertezas do mercado contemporâneo.

Nesse cenário, o fortalecimento das competências socioemocionais, da autorregulação e da flexibilidade cognitiva para o Profissional de Secretariado Executivo, torna-se indispensáveis para a preservação da empregabilidade e destacar-se em meio às exigências de um ambiente cada vez mais competitivo.

3 METODOLOGIA

Esta seção apresenta a metodologia de pesquisa com a descrição da maneira como os dados e as informações serão coletados, analisados e interpretados de acordo com os objetivos gerais e específicos da própria pesquisa. Demonstra o caminho percorrido em fazes

para atingir um determinado objetivo, pois torna-se imprescindível para o planejamento de uma pesquisa e que evidência as fases ativas do estudo (Leite, 2008).

Classificada como uma metodologia qualitativa, a pesquisa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano (Marconi; Lakatos, 2011). Desta forma a abordagem permitirá analisar de que maneira a insegurança profissional pode ser uma barreira psicológica e influenciar a empregabilidade dos estudantes de Secretariado Executivo.

Segundo os objetivos do estudo, essa pesquisa é classificada como descritiva, pois pretende realizar o registro e a interpretação dos fatos, sem a interferência do pesquisador (Nunes, 2016). E tem como objetivo a descrição das características de uma determinada população (Gil, 2025).

Quanto ao método empregado de pesquisa, foi realizado levantamento de campo que se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer acerca do problema estudado (Gil, 2025). Assim, as pesquisadoras tiveram acesso direto e presencial aos respondentes em seu local de estudo. Foram elegíveis à pesquisa 275 alunos regularmente matriculados no curso de Secretariado Executivo durante o período da pesquisa, informação fornecida pela própria coordenação, destes foram entrevistados uma amostra de 40% do total de alunos, totalizando 110 alunos.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário *online*, elaborado na plataforma *Google Forms*. Conforme Gil (2025), o questionário é uma técnica de pesquisa que apresentam diversas vantagens, entre elas destacam a possibilidade de alcançar muitas pessoas, mesmo que estejam distantes, geograficamente, além de reduzir custos e garantir o anonimato das respostas, tornando-se uma das mais práticas e eficientes para coleta de dados.

O questionário foi elaborado por meio de escala *Likert*, que segundo Martins e Cornacchione (2021) foi criada em 1930 e tornou-se uma das principais ferramentas de pesquisa em ciências sociais, por permitir medir atitudes, percepções e opiniões de forma qualitativa. Os autores também afirmam que o método consiste em apresentar ao respondente um conjunto de afirmações sobre determinado tema, nas quais ele indica seu grau de concordância em uma escala de cinco pontos, que varia entre “concordo totalmente” a “discordo totalmente”. As questões inseridas na escala Likert foram elaboradas pelas autoras considerando os objetivos específicos do estudo.

A elaboração do questionário foi estruturada em cinco blocos distintos. O primeiro bloco teve como propósito identificar o perfil dos participantes, possibilitando o

conhecimento do público-alvo. E os quatros blocos seguintes, foram elaborados de acordo com os objetivos específicos da pesquisa, de modo a complementar as variáveis investigadas. As perguntas foram abordadas e redigidas com linguagem clara e objetiva, a fim de garantir a compreensão dos respondentes e minimizar possíveis desistências durante o preenchimento do formulário.

Além disso, a amostragem foi de caráter probabilística, pois caracterizou-se por ser aquela que em cada elemento da tem uma chance conhecida e diferente de zero para selecionado para compor a amostra (Leite, 2008).

E por fim, a análise dos dados, foi realizada à luz de Bardin (2010), ao tratar das questões dissertativas, explica que “trata-se de examinar as respostas a um inquérito que explora as relações psicológicas que o indivíduo mantém com o objeto estudado”. A autora conceitua análise de conteúdo como um conjunto de técnicas sistemáticas voltadas à descrição e interpretação das comunicações. Dessa maneira, a análise de conteúdo proposta por Bardin, possibilitou compreender de maneira profunda as percepções e atitudes expressas pelos participantes da pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção aborda acerca da análise e discussão dos resultados, para isto, obteve-se um quantitativo de 110 respondentes sendo todos estudantes do curso de Secretariado Executivo.

4.1 Perfil dos entrevistados

O primeiro bloco do questionário busca identificar os estudantes que estão no mercado de trabalho e caracterizar o perfil profissional dos participantes, permitindo compreender melhor sua inserção no mercado de trabalho. Os dados coletados indicam que 30% possuem vínculo empregatício formal (CLT) e outros 30% atuam como estagiários remunerados. Além disso, 24,5% se classificam como estudantes sem atividade profissional, 6,4% trabalham de forma autônoma, enquanto 4,5% são servidores públicos e 4,5% atuam como microempreendedores individuais (MEI).

No entanto, no que se refere à área de atuação, observou-se que mais da metade dos respondentes (56,6%), não trabalham no campo de Secretariado Executivo; 26,3% desenvolvem parcialmente as competências relacionadas à profissão e apenas 17,2% atuam diretamente na área pesquisada.

Dentre esse público, os dados revelam que maior parte dos respondentes possuem experiência profissional mais longa: 37,3% afirmam estar inseridos no mercado de trabalho há mais de dois anos. Em seguida, 16,4% possuem entre um e dois anos de experiências. Os grupos com menos representatividade são aqueles com menos de seis meses (9,1%), entre seis meses e um ano (10,9%) e aqueles que já atuaram, porém estão desempregados no momento (12,7%). Esses resultados indicam uma amostra heterogênea, composta tanto por estudantes com experiência no mercado de trabalho, quanto por indivíduos em início de carreira ou sem experiência, logo, a amostra é constituída de pessoas com diferentes visões e trajetórias profissionais.

4.2 Primeira categoria de análise: Nível de Insegurança Profissional

A primeira categoria buscou mapear como os estudantes de Secretariado Executivo percebem seu nível de insegurança diante das oportunidades do mercado de trabalho. Os dados explicitados na tabela (1), mostram que os estudantes demonstram uma certa confiança no próprio preparo: cerca de 39,1% concordam parcialmente e 31,8% concordam totalmente que se sentem preparados para ingressar no mercado de trabalho. Apesar disso, ainda existe um grupo que não compartilha dessa segurança, como indicam os 17,3% que se mantêm neutros e os 10% que discordam parcialmente, evidenciando que o sentimento de prontidão não é uniforme entre os participantes.

Quando observada a preocupação em atender às expectativas dos empregadores, percebe-se um cenário mais dividido. Uma parcela relevante expressa esse receio, com 30,9% concordando parcialmente e 19,1% concordando totalmente. Ao mesmo tempo, há estudantes que não enxergam essa pressão da mesma forma, como mostram os 15,5% que discordam totalmente e outros 15,5% que discordam parcialmente dessa afirmação. Isso evidencia que a relação com a insegurança profissional é plural e atravessada por experiências pessoais distintas.

O medo de errar também aparece como um fator que limita o comportamento de alguns estudantes. Embora 23,6% concordem parcialmente que esse medo os impede de buscar novas oportunidades, um número significativo discorda dessa ideia, representado pelos 30,9% que discordam totalmente e 24,5% que discordam parcialmente. Esses dados indicam que, embora o medo esteja presente, ele não afeta todos da mesma maneira.

Quando indagados se evitam participar de processos seletivos pela sua própria insegurança, 46,4% afirmam que discordam totalmente, ou seja, aceitam participar de processos seletivos

independente do estado emocional, e 20,9% discordam parcialmente, indicando que a maioria dos entrevistados não evita oportunidades profissionais por esse motivo. Ainda assim, existem estudantes que sentem esse impacto, como mostram os 13,6% que concordam parcialmente e os 7,3% que concordam totalmente.

Por outro lado, a percepção sobre possuir competências necessárias para atuar na área mostra-se bastante positiva. A maior parte dos participantes demonstra confiança nas próprias habilidades, com 49,1% concordando parcialmente e 18,2% concordando totalmente que têm as competências necessárias para exercer a profissão, mesmo ainda em formação. Os percentuais de discordância são reduzidos, o que reforça que os estudantes reconhecem seu potencial técnico.

Portanto, a pesquisa revela um panorama complexo: embora haja um sentimento geral de confiança em relação às competências e à preparação profissional, elementos como o medo de falhar e a preocupação com expectativas externas ainda se mostram presentes na jornada formativa dos estudantes. Este resultado está alinhado ao que aponta Almeida (2018), ao indicar que, mesmo os resultados sendo positivos, ao ponto de vista dos estudantes, uma parcela significativa com um quantitativo de 20,9% dos respondentes, afirmam que os primeiros passos para a inserção no âmbito profissional, frequentemente questionam-se sobre sua própria capacidade, mesmo quando já apresentam domínio técnico e demonstram habilidades para exercer suas funções.

Tabela 1 – Nível de insegurança

Questões de Pesquisa	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Sinto-me preparado(a) para ingressar no mercado de trabalho.	1,8%	10%	17,3%	39,1%	31,8%
Tenho medo de não corresponder às expectativas dos empregadores.	15,5%	15,5%	19,1%	30,9%	19,1%
O medo de errar me impede de tentar novas oportunidades profissionais.	30,9%	24,5%	11,8%	23,6%	9,1%
Evito participar de processos seletivos por minha própria insegurança.	46,4%	20,9%	11,8%	13,6%	7,3%
Acredito ter as competências necessárias para exercer					

minha profissão de Secretário Executivo, ainda que em formação.	2,7%	7,3%	22,7%	49,1%	18,2%
---	------	------	-------	-------	-------

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

4.3 Segunda Categoria de Análise: Barreiras Psicológicas

A segunda categoria de análise buscou investigar quais barreiras psicológicas interferem na vivência acadêmica e na preparação para o mercado de trabalho dos estudantes de Secretariado Executivo. Os resultados revelam um cenário marcado por emoções sensíveis, inseguranças persistentes e comportamentos ligados à autossabotagem.

Um dos aspectos que mais se destaca é a ansiedade relacionada ao futuro profissional: 32,7% dos estudantes concordam parcialmente e 32,7% concordam totalmente com essa afirmação. Isso mostra que pensar sobre carreira desperta preocupação em grande parte dos participantes, indicando que a transição para o mercado de trabalho não é percebida apenas como um desafio técnico, mas também emocional.

Outro ponto relevante está na dificuldade de reconhecer as próprias conquistas. Os dados mostram que muitos estudantes enfrentam esse obstáculo, como revelam os 29,1% que concordam parcialmente e os 25,5% que concordam totalmente com a afirmação. Esse padrão sugere uma desvalorização de suas próprias conquistas, o que pode limitar a percepção de progresso e afetar a confiança necessária para enfrentar novos desafios.

O estudo também evidenciou que a falta de confiança já levou parte dos estudantes a abrir mão de oportunidades. As respostas mostraram que esse comportamento é mais comum do que se imagina, especialmente considerando os 25,5% que concordam totalmente e os 25,5% que concordam parcialmente com essa situação. Esse dado reforça o impacto direto das barreiras psicológicas na construção da trajetória profissional.

A comparação constante com colegas aparece como outro elemento sensível. Os resultados indicam que muitos estudantes reconhecem que esse hábito afeta sua autoconfiança, como relatam os 21,8% que concordam totalmente e os 20% que concordam parcialmente. Esse comportamento, além de alimentar inseguranças, pode dificultar o desenvolvimento de uma percepção mais realista e acolhedora sobre o próprio desempenho.

Este conjunto de percepções reafirma a análise feita por Alves *et al.*, (2019), que segundo seus conhecimentos a insegurança profissional está frequentemente associada à autocrítica excessiva e à dificuldade de reconhecer conquistas. Os desse estudo refletem, de maneira clara esse cenário, mostrando que, antes mesmo de ingressarem no mercado de trabalho, os próprios participantes da pesquisa, travam “batalhas” internas que afetam sua

autoconfiança, que por conseguinte afetam em suas escolhas e influencia diretamente o modo de construção de uma carreira sólida, assim percebe-se que as barreiras psicológicas não são apenas consequências externas das exigências organizacionais, mas também componentes estruturais da vivência estudantil, capazes de moldar as expectativas e limitar iniciativas que resultam no comprometimento das percepções de competências ao longo do processo formativo.

Tabela 2 – Barreiras Psicológicas Percebidas

Questões de Pesquisa	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Sinto ansiedade ao pensar sobre meu futuro profissional.	13,6%	6,4%	14,5%	32,7%	32,7%
Tenho dificuldade em reconhecer minhas próprias conquistas.	12,7%	20%	12,7%	29,1%	25,5%
Já deixei de aproveitar oportunidades por falta de confiança.	26,4%	16,4%	6,4%	25,5%	25,5%
Costumo me comparar com colegas e isso afeta minha autoconfiança.	31,8%	10,9%	15,5%	20%	21,8%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

4.4 Terceira Categoria de Análise: Relação entre Insegurança e Empregabilidade

Esta subseção estabeleceu a relação entre insegurança e empregabilidade, a partir do entendimento sobre como os estudantes percebem a influência da insegurança em suas trajetórias profissionais. Os dados demonstram que o sentimento de insegurança está presente no cotidiano acadêmico e profissional dos estudantes. Cerca de 57,3% dos participantes afirmam que já tiveram seu desempenho prejudicado pela insegurança, o que revela que esse impacto é sentido de maneira concreta. No entanto, cerca de 15,5% discordaram totalmente, pois, não vivenciaram o efeito da insegurança como fator que os prejudicaram quando estavam diante de uma oportunidade de emprego ou estágio, o que mostra que cada estudante vivencia a insegurança de um jeito diferente.

Entretanto, quando questionados se a insegurança interfere nas chances de conseguir um emprego, contrariamente ao item anterior a maioria representada por 47,3% não acredita que haja relação de causa e efeito, somente 34,6% concordam que a insegurança diminui suas

chances de conquistar uma vaga no mercado de trabalho, logo, existem estudantes que não enxergam essa relação, assim, este resultado sugere que para este grupo, os fatores como experiência e qualificação pesam mais do que os sentimentos pessoais nesse processo.

A autoconfiança, aparece como um ponto quase unânime como um influenciador direto na empregabilidade dos estudantes, pois, a maioria reconhece que ela faz diferença, cerca de 66,4% concordam que a autoconfiança influencia diretamente no fator empregabilidade. Corroborando a literatura, como apontam Santos e Oliveira (2021), ao destacar que a percepção de competência influencia diretamente o modo como o indivíduo interpreta e aproveita oportunidades.

Outro aspecto que se destaca é o desejo por maior apoio da universidade. A ideia de que a instituição poderia oferecer mais suporte emocional e profissional recebe grande adesão, especialmente entre os 69,1% que concordam totalmente com essa necessidade. Essa percepção evidencia que os estudantes não enxergam a empregabilidade apenas como um resultado de habilidades técnicas, mas também como algo que depende de orientação, acolhimento e preparo emocional.

De maneira geral, a tabela (3) evidencia que a insegurança não é apenas um sentimento individual, ela perpassa por expectativas, escolhas e o próprio processo de inserção no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, que reforça o quanto o apoio institucional pode fazer diferença na construção de trajetórias mais seguras e confiantes.

Tabela 3 – Relação entre Insegurança e Empregabilidade

Questões de Pesquisa	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Já vivi situações em que a insegurança prejudicou meu desempenho acadêmico ou profissional.	15,5%	6,4%	10,9%	30%	27,3%
Acredito que minha insegurança interfere nas minhas chances de conseguir um emprego.	27,3%	20%	18,2%	19,1%	15,5%
Sinto que minha autoconfiança influencia diretamente minha empregabilidade.	5,5%	10,9%	17,3%	35,5%	30,9%
Considero que a universidade poderia oferecer mais apoio					

emocional e aos estudantes.	0%	0,9%	12,7%	17,3%	69,1%
-----------------------------	----	------	-------	-------	-------

Fonte: Dados da Pesquisa (2025)

4.5 Análise de Conteúdo – Quarta categoria – Perspectiva do Estudante quanto aos fatores geradores da insegurança profissional

Esta subseção teve como objetivo analisar os principais fatores que contribuem para a insegurança profissional, segundo a percepção dos respondentes. Diante da diversidade das respostas obtidas, utilizou-se o auxílio da Inteligência Artificial (*ChatGPT*) para identificar as palavras-chave presentes nas 110 respostas. Além disso, empregou-se o recurso “nuvem de palavras”, disponibilizado pelo *Google Workspace Marketplace*, a fim de evidenciar visualmente os termos mais recorrentes nesta seção.

Contudo, foram selecionados um quantitativo de 9 respostas quemais representaram o ponto de vista dos respondentes, usando o critério, análise dos conteúdos explicitados pelos estudantes, tendo como critério de escolha, as respostas que melhor respondiam a questão de pesquisa.

Para o resultado em percentual, foi utilizado a seguinte formulaabaixo, possibilitando compreender o grau de repetições dos termos mais relevantes para a pesquisa, levando em consideração as respostas mais frequentes do público investigado:

Fórmula (1):

$$Percentual = \frac{\text{frequência}}{110} \times 100$$

4.5.1 Identificação dos fatores geradores da insegurança profissional

Os resultados foram analisados e observados os conteúdos que mais se repetiam e seus respectivos termos relevantes. Diante dessa análise, verificou-se uma distribuição uniforme entre os termos encontrados, utilizando a fórmula (1), o termo “Experiência” obteve um maior destaque, com o quantitativo de 8 repetições, classificando-se com 7,27%, sendo este fator um dos geradores da insegurança profissional, corroborando com o que afirma Marras (2011), sobre o campo do conhecimento e vivência, de que a organização busca monitorar a evolução da bagagem cognitiva do empregado, avaliando o grau de assimilação e domínio das informações fornecidas por meio de programas de treinamento ou desenvolvimento intelectual.

Em segundo lugar, encontram-se as “oportunidades” como outro fator relevante para intensificar as causas da insegurança profissional, com um quantitativo 4,54%, se repetindo 5 vezes entre as demais respostas, reafirmando o pensamento de Bardagiet *al.* (2006), quando diz que a insegurança vivenciada pelos estudantes na transição para o mercado de trabalho evidencia a necessidade de um suporte, levando-os a buscar com maior interesse em “ferramentas” práticas de capacitação, como oficinas de currículos e estratégias de busca por oportunidades, reforçando a importância de ações que preparem e orientem o futuro profissional.

É interessante observar como esses dois termos “Experiências e oportunidades” estão diretamente ligados entre si, pois um depende do outro para que o empregado desempenhe seu papel em harmonia com os valores organizacionais. Um dilema clássico, conhecido como “Paradoxo do Emprego” diz que “Para trabalhar é necessário ter experiência, mas para ter experiência precisa-se trabalhar”. O ditado representa uma realidade, expressando um senso de frustração comum na classe trabalhadora, especialmente àqueles que estão em situação de primeiro emprego, pois mesmo em cargos de nível básico é exigido uma experiência prévia, indo ao encontro do que a literatura aborda acerca da busca por “ferramentas” de estudo e práticas que facilitam a entrada do indivíduo no mercado de trabalho (Bardagiet *al.*, 2006).

O respondente 03, destacou com clareza como esses fatores interferem no poder de julgamento e autocrítica, interligando a falta de experiência e oportunidades, com o medo real como barreira para o mercado de trabalho.

Respondente 03: *“1- Falta de Experiência Prática: Recém-formado ou em formação, sem vivência ou contato com profissionais da área; 2 - Incerteza de Direcionamento: Não ter um plano claro ("norte") ou saber quais competências e habilidades priorizar; 3- Lacuna Teoria-Prática: Discrepância entre o conteúdo acadêmico e as exigências reais e problemas do mercado de trabalho; 4 - Reconhecimento do Curso: O curso de Secretariado Executivo não ser amplamente conhecido.”* (Dados da Pesquisa; 2025).

Este conjunto de percepções revela dimensões que extrapolam os aspectos técnicos e apontam para elementos subjetivos que influencia diretamente o processo de inserção profissional. O “medo” por sua vez, com 4 repetições, representando um quantitativo de 3,63% das respostas, apontou também os fatores emocionais como agravantes para a insegurança profissional, indicando que, além dos desafios externos, muitos estudantes enfrentam dificuldades internas relacionadas à autoestima, confiança e percepção de preparo. Como afirmam os respondentes 10, 40, 71, 72, 75, 97 e 109:

Respondente 10: *“Acredito que temos medo de não encontrar uma vaga que nos aceite, e também em meio a busca de um emprego, é muito comum encontrarmos uma vaga em que somos capazes de exercer as funções, mas que somos rejeitados por sermos estudantes de Secretariado Executivo e mesmo com uma tentativa, só recebemos negativas”.*

Respondente 40: “Autoestima, inteligência emocional, gestão das próprias responsabilidades e autoconfiança.”

Respondente 71: “Medo de não suprir as próprias expectativas.”

Respondente 72: “O medo de errar, a ansiedade e de insuficiência.”

Respondente 75: “Medo de não estar apto para exercer o cargo.”

Respondente 97: “Medo de não dar conta.”

Respondente 109: “O medo de errar.”

Estes depoimentos evidenciam que a construção profissional não se limita apenas ao domínio de competências técnicas, mas também envolve o enfretamento de barreiras subjetivas que permeiam o processo de formação. Trazendo à tona novamente Almeida (2020) observando que a falta de certeza em ser ou não ser um bom profissional no ponto de vista da sociedade comum e de si próprio, contribui para o surgimento de inseguranças e inadequações diante das exigências do mercado de trabalho, e não atender a essas expectativas sociais voltadas para o pessoal e profissional, ocasiona uma constante dúvida em relação à própria capacidade, mesmo quando há provas de sucesso, podendo resultar em excesso de autocrítica, temor de encarar novos desafios, comparações recorrentes com colegas e no surgimento da síndrome do impostor, o que traz interferência na manifestação e no progresso profissional. Dessa forma, compreende-se que essa série de consequências decorrentes da insegurança profissional, está naturalmente ligada à autossabotagem humana.

A falta de visibilidade da profissão de Secretariado Executivo apresentou-se como uma preocupação aos respondentes. Analogamente com o “medo”, os termos “reconhecimento e desvalorização” são fatores observados pelos estudantes, com 4 repetições e um percentual de 3,63%, o que demonstra que apesar do conhecimento sobre a origem e a trajetória da profissão, e existindo Lei federal no Brasil que regulamenta a profissão e cursos de nível técnico e superior reconhecidos pelo MEC, ainda assim, não fatores suficientes para que os estudantes se sintam confiantes. Nesse sentido, faz-se necessário ações como a promoção de palestras em distintos ambientes externos a Instituição, com secretários e gestores que desenvolvem os pilares secretariais, fortalecendo o papel da Universidade nesse processo de visibilidade do curso.

Contudo, o medo de não corresponder às expectativas e o déficit do parâmetro de consolidação de carreira, torna evidente que a formação do Secretariado Executivo deve contemplar não apenas a capacitação técnica, mas também práticas pedagógicas que promovam o autoconhecimento, e a amplificação do curso, aumentando o manejo das emoções e a preparação psicológica para os desafios do mercado de trabalho.

O respondente 06, visou com clareza como “reconhecimento e desvalorização” diante do mercado de trabalho é visto por outro ângulo ou, assim afirmando “Uma visão fora da caixinha”.

Respondente 06: “A imprevisibilidade do mercado de trabalho, o medo da obsolescência da profissão em decorrência da automação dos processos de rotina administrativa, já que a profissão é reconhecida como um mero auxiliar de escritório. E muitos não conhecem e não valorizam a importância estratégica deste profissional dentro do ambiente organizacional.” (Dados da Pesquisa; 2025).

A investigação dos relatos coletados demonstrou que a insegurança profissional é atravessada tanto por fatores estruturais quanto por dimensões internas, apontando para a importância de políticas institucionais e iniciativas formativas que contribuam para o bem-estar emocional e o empoderamento dos estudantes.

A figura (1) a seguir, mostra de maneira visual, como os respondentes classificaram suas percepções sobre sua carreira profissional, seus sentimentos e como esses fatores se portam diretamente com sua segurança e preparação para ingressar no mercado de trabalho.

Figura 1 - Nuvem de Palavras Fatores Geradores de Insegurança Profissionais



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

4.5.2 Ações realizadas pela instituição de ensino e pelos próprios discentes para aumentar as chances no mercado de trabalho

Os depoimentos configuram-se como evidências centrais das percepções estudantis sobre o processo de transição para o mercado de trabalho, revelando não apenas as fragilidades vivenciadas, mas também pelas expectativas de mudanças e demandas que permeiam essa etapa. Ao expressarem a necessidade de maior apoio psicológico e aprimoramento do desenvolvimento profissional integrado, os respondentes demonstram que

totalidade, reafirmando o papel central da formação integral para a inserção segura e consistente no mercado de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo avaliar como a insegurança profissional se constitui como barreiras psicológicas e influencia na empregabilidade dos estudantes de Secretariado Executivo de uma instituição de ensino superior de Pernambuco. No processo de elaboração do estudo, observou-se como os estudantes sentem os impactos da vida acadêmica interferindo diretamente na empregabilidade e a sua inserção no mercado de trabalho. Os resultados evidenciam que os impactos da formação acadêmica interferem diretamente na inserção profissional, divergindo das expectativas geradas pela capacitação técnico-científica. Fatores como medo do desconhecido, baixa visibilidade do curso, ausência de práticas secretariais e suporte psicológico insuficiente agrava os sintomas de insegurança, demandando abordagens integradas para o desenvolvimento profissional.

A pesquisa revelou um perfil heterogêneo de estudantes de Secretariado Executivo, com significativa inserção no mercado de trabalho por meio de vínculos formais, estágios ou autonomia, embora apenas uma minoria atue diretamente na área. Essa diversidade de trajetórias profissionais evidencia como a formação acadêmica impacta a empregabilidade, abrangendo desde experiências consolidadas até iniciantes em busca de oportunidades iniciais.

As barreiras psicológicas emergem como centrais, com ansiedade pelo futuro, dificuldade em reconhecer conquistas e autossabotagem por falta de confiança afetando a jornada formativa. Comparações com colegas agravam essa dinâmica, corroborando Alves et al. (2019), que associam insegurança à autocrítica excessiva, moldando expectativas e limitando iniciativas antes da inserção profissional.

Ademais, a relação entre insegurança e empregabilidade demonstra impactos concretos no desempenho acadêmico e profissional, embora muitos não vejam interferência direta nas chances de emprego. A autoconfiança surge como fator decisivo, enquanto predomina a demanda por maior apoio institucional emocional e profissional, reforçando Santos e Oliveira (2021) sobre a influência da percepção de competência nas oportunidades.

A análise de conteúdo destacou "experiência" e "oportunidades" como principais geradores de insegurança, ilustrando o "Paradoxo do Emprego" (Bardagi et al., 2006) e fatores emocionais como medo e desvalorização profissional. Nuvens de palavras enfatizam

demandas por prática, estágios, apoio psicológico e reconhecimento, transcendendo o técnico para uma formação integral.

Destaca-se também entre os achados de pesquisa, apesar de ter em menor quantidade que ausência de um Conselho Federal para os profissionais de Secretariado Executivo, na opinião dos entrevistados proporcionar respaldo jurídico e maior visibilidade à profissão, por ser uma entidade de classe importante para proteção desta categoria trabalhadora.

Assim, os resultados apontam para intervenções institucionais, como disciplinas com enfoque nas demandas de cunho emocional, extensionismo, projetos que ponham o aluno como protagonista, além do estímulo ao autoconhecimento visando profissionais resilientes.

Dentre as limitações encontradas neste estudo aponta-se para o período curto para aplicação da pesquisa, possivelmente com mais tempo, os pesquisadores poderiam ter aprofundado mais as análises. Portanto, a sugestão para estudos futuros consiste em analisar como a ausência de conselho federal para os profissionais de Secretariado e a pouca visibilidade do Curso de Secretariado Executivo no mercado de trabalho, pois estes podem ser fatores de alto impacto na insegurança profissional dos estudantes de Secretariado Executivo.

REFERÊNCIAS

ABPSEC – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISA EM SECRETARIADO. **Posicionamento sobre as competências e desafios contemporâneos do profissional de Secretariado Executivo.** São Paulo: ABPSEC, 2025. Disponível em: <https://www.abpsec.com.br>. Acesso em: 25 out. 2025.

ALMEIDA, Aline Carvalho De. **Sou uma fraude (?): explicando a síndrome do impostor.** João Pessoa - PB: Universidade Federal Da Paraíba, 2020.

BARDAGI, Marúcia et al. **Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos.** Scielo Brasil Psicologia Escolar e Educacional, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/jsB5Zs5gVrLdXZTkSgbLK9f/?lang=pt>. Acesso em: 17 out. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Lisboa - Portugal: Revista e actualizada, 2010.
BRASIL, Vanderlei; FELIPE, Camila; NORA, Mariana Macedo; FAVETTO, Raquel. **Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários.** 1. ed. Palhoça, SC: Cad. acad, 2012. 117-131 p. v. 4.

BRASIL. *Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985.* **Dispõe sobre o exercício da profissão de Secretário.** *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1º out. 1985.

BRASIL. *Lei nº 9.261, de 10 de janeiro de 1996*. Altera dispositivos da Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985, **que dispõe sobre o exercício da profissão de Secretário**. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 1996.

CARINI, Anderson; MACAGNAN, Maria Júlia Padilha; KURTZ, Fabiana Diniz. **Internet e ensino de línguas: uma proposta de atividade utilizando vídeo disponibilizado pelo YouTube**. 2. ed. Pelotas, Rio Grande do Sul: Linguagem & Ensino, 2008. 469-485 p. v. 11.

CASCIO, Jamais. A educação em um mundo cada vez mais caótico. B. Téc. Senac, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://bts.senac.br/bts/article/view/879/747>. Acesso em: 31 out. 2025.

DWECK, Carol S. **MINDSET: Anova psicologia do sucesso**. 1. ed. São Paulo: SCHWARCZ S.A., 2017. 108-110 p.

FLOR, Damaris. **Cuidado com suas Emoções: Elas podem se voltar contra você**. Recife: Editora Laboratório de Neurodidática, 2018. 24 p.

GERARDIN, Ubirajara Junior; MONTEIRO, Aneridis Aparecida; GIANI, Viviana Cristina. **Currículos de secretariado executivo: algumas reflexões**. 2. ed. Sindicato das Secretárias(os) do Estado de São Paulo São Paulo, Brasil: Revista de Gestão e Secretariado, 2011. 58-78 p. v. 2. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4356/435641688004.pdf>. Acesso em: 09 out. 2025

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: EDITORA ATLAS S.A., 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Pesquisa qualitativa básica**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes Ltda, 2025.

GIORNI, Solange. **Secretariado, uma profissão**. Belo Horizonte: Editora Quantum Projetos Ltda, 2017.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a Inteligência Emocional**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

GONÇALVES, Silze Anne Lins *et al.* **Projeto pedagógico de curso da graduação em secretariado executivo da UFPE – bacharelado**. Universidade federal de Pernambuco, 2016. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/39386/0/Projeto+Pedag%C3%B3gico+do+Curso/1923e70c-2e08-4701-8e50-3d10449b6a18>. Acesso em: 09 out. 2025.

BRASIL; 2005; Disponível em: <https://sl1nk.com/qVqDu>. Acesso em: 09 out. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis**. 2a ed. rev. e ampl. São Paulo (SP): Atlas, 1991. 249p.

LAZARUS, R. S. Conflito e Adaptação *In* LAZARUS, R. S. **Personalidade e Adaptação**. 5. ed. Rio de Janeiro, Zahar, 1979, p. 17-32.

LEITE, Francisco Tarciso. **Metodologia Científica: métodos e técnicas de pesquisa: monografias, dissertações, teses e livros**. Aparecida-SP: Ideias e Letras, 2008.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Os equívocos da Excelência**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes Ltda, 1996. 126-127 p.

LIMA, Maria Helena De Macedo. **Técnicas Profissionais Para Secretariado**. Teresina: Editora e Gráfica Halley, 2017.

Malvezzi, S. (1999). **Empregabilidade e carreira**. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2(1), 55-72.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Cibele Barsalini; TERRA, Penha Mendes; MACCARI, Émerson; VICENTE, Ismar. **A formação do profissional em secretariado executivo no mercado de trabalho globalizado**. 1. ed. São Paulo: GeSec – Revista de Gestão e Secretariado, 2010. 69-89 p. v. 1.

MARTINS, Gilberto; CORNACCHIONE, Edgard. EDITORIAL: **Item de Likert e Escala de Likert**. *Belo Horizonte: Revista Contabilidade Vista & Revista*, 2021.

MATTOS, Amanda Rocha; CASTRO, Lucia Rabello D. **Ser livre para consumir ou consumir para ser livre?**. 1. ed., Belo Horizonte: Psicologia em Revista, 2008. 151-170 p. v. 14.

MINARELLI, José Augusto. *Empregabilidade: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Gente, 2010.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo**. RESOLUÇÃO Nº 3, DE 23 DE JUNHO DE 2005, 2005. Disponível em:

NUNES, Ginete Cavalcante; NASCIMENTO, Maria Cristina Delmondes do; LUZ, Maria Aparecida Carvalho Alencar. **Pesquisa científica: conceitos básicos**. *Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 2016. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390/527>. Acesso em: 04 nov. 2025.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 8. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. 17-18 p. v. 3.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. **Estou me Formando... E Agora? Reflexões e Perspectivas de Jovens Formandos Universitários**. 1. ed. Rio Grande do Sul: Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2004. 47 - 62 p. v. 5.

UFPE, Universidade Federal De Pernambuco. **Curso de Secretariado Executivo - Bacharelado (CCSA)**. Universidade Federal de Pernambuco, 2025. Disponível em: <https://www.ufpe.br/secretariado-bacharelado-ccsa/sobre-o-curso>. Acesso em: 09 out. 2025.

VALORE, Luciana Albanes; SELIG, Gabrielle Ana. **Inserção profissional de recém-graduados em tempos de inseguranças e incertezas**. 2. ed. Rio de Janeiro: ESTUDOS E PESQUISAS EM PSICOLOGIA, UERJ, 2010. 309-404 p.