



A MULHER NO SECRETARIADO EXECUTIVO: BARREIRAS CULTURAIS AO EXERCÍCIO DA PROFISSIONAL BRASILEIRA NAS RELAÇÕES COM PAÍSES ÁRABES

WOMEN IN THE EXECUTIVE SECRETARIAT: CULTURAL BARRIERS TO THE EXERCISE OF THE PROFESSION BRAZILIAN RELATIONS WITH ARAB COUNTRIES

Daiane Rodrigues de Souza¹

Jemima Priscila de Andrade²

Leonardo Mèrcher³

RESUMO

Este artigo teve por objetivo identificar as barreiras culturais no exercício da profissão de Secretária Executiva brasileira, especialmente na prática das negociações internacionais entre Brasil e o mundo árabe. Para a elaboração do artigo, utilizou-se uma metodologia qualitativa, desenvolvida por meio de: pesquisa bibliográfica, análise das grades curriculares dos cursos em Secretariado Executivo no Paraná e Santa Catarina, e análise dos dados secundários coletados sobre o mundo árabe nas práticas de gênero. O presente artigo observou que as barreiras culturais impedem a profissional brasileira de executar suas funções em alguns países árabes, ou em empresas que negociam com esses países devido às práticas sociais das nações árabes, como em Marrocos e Arábia Saudita.

Palavras-chave: Barreira. Gênero. Secretariado. Brasil. Cultura. Árabe.

ABSTRACT

This article aimed to identify cultural barriers in the exercise of the Brazilian Executive Secretary's profession, especially in the practice of international negotiations between Brazil and the arab world. For the elaboration of the article, a qualitative methodology was developed, through a bibliographical research, analysis of the curricular curricula of the courses in Executive Secretariat in the states of Paraná and Santa Catarina, and analysis of

¹ Bacharela em Relações Internacionais pelo UNINTER.

² Bacharela em Secretariado Executivo Trilingue UNINTER.

³ Doutor em Ciência Política. Professor de Relações Internacionais e Artes Visuais no Centro Universitário Internacional - UNINTER.

secondary data collected. The present article noted that cultural barriers prevented a professional initiative in some Arab countries, or the companies that negotiated with these countries, due to the processes of the Arab nations, as by Morocco and Saudi Arabia.

Keywords: Barrier. Gender. Secretariat. Brazil. Arab. Culture.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo teve como foco apresentar possíveis barreiras impostas pelo gênero, no exercício da profissão de secretariado executivo por profissionais brasileiras, frente a instituições Brasileiras que se relacionam com países árabes.

Na formação em Secretariado Executivo, existem orientações e incentivos para que as futuras profissionais exercitem funções práticas e desenvolvam competências que chocam-se em valores e princípios sociais, ou seja, barreiras culturais. A formação do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo no Paraná e em Santa Catarina incentiva habilidades como: a comunicação, os direitos humanos, a autonomia e o empreendedorismo.

Diante dessas perspectivas, levanta-se a seguinte problemática: a atuação da profissional de Secretariado Executivo, ao nível internacional, possui barreiras culturais. Logo, quais as principais barreiras de gênero que estão presentes nas relações com culturas árabes e que podem limitar a atuação da profissional Brasileira? Para responder a esta pergunta, o principal objetivo da pesquisa foi utilizar-se da revisão da literatura e análise de dados secundários, extraídos das grades curriculares dos cursos paranaenses e catarinenses, da Câmara de Comércio Árabe Brasil, bem como de outras fontes complementares. Faz-se uma interpretação qualitativa e identificam-se as barreiras culturais que podem dificultar a atuação da profissional de secretariado de organizações Brasileiras, que se relacionam com organizações de países árabes.

O presente artigo está dividido em quatro seções. A primeira apresenta a introdução ao tema de estudo. A segunda trata das questões de gênero e a base teórica que possibilita debater o tema de igualdade de gênero no mercado

de trabalho, bem como afirmar a existência de sociedades cujos princípios são distintos (Brasil e mundo árabe), assim como, definir o que é gênero, as diferenças de sociedades masculinas e femininas, e as diferenças fundamentais que contribuem para o desenvolvimento de barreiras culturais nos países árabes.

A terceira seção é composta pela apresentação e análise de dados obtidos durante a pesquisa. Organizam-se as etapas de trabalho nos seguintes objetivos específicos: i) identificar habilidades formativas nos cursos de bacharelado em Secretariado no PR e SC, e cruzá-las com as limitações à mulher no mundo árabe; ii) compreender a desigualdade de gênero no mercado de trabalho no Brasil e no mundo árabe; iii) por fim, trazer as observações e desafios entre formação e prática diante das negociações entre essas duas realidade que podem impedir a atuação da profissional de secretariado nos países árabes.

Por fim, a quarta seção trata da análise crítica dos resultados, seguida pelas considerações finais e apresentação das referências bibliográficas utilizadas na fundamentação do artigo.

2 GÊNERO E SUAS BARREIRAS NO MERCADO DE TRABALHO

Ao discutir questões de gênero, é necessário compreender inicialmente o que é gênero. Simone de Beauvoir enfatizava em seu livro *O Segundo Sexo* que “NINGUÉM nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico e econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade”. (1970, p. 9). Beauvoir acredita que a diferença social entre mulheres e homens estaria relacionada às questões culturais e não ao sexo biológico, ou seja, que seria a sociedade quem define o que deve ser masculino e feminino.

Diante disso, segundo Vagner Santana e Claudia Benevento (2013), gênero é compreendido como a definição de relações entre homens e mulheres construídas socialmente, atribuindo-lhes fatores sociais, econômicos,

culturais, religiosos e políticos, não se aceitando a determinação imposta pela diferenciação de seus órgãos sexuais, características masculinas e femininas.

O gênero feminino sempre foi desvalorizado em relação ao gênero masculino, de forma que percebe-se as desigualdades de gênero desde a antiguidade até os dias atuais (PETERSON, 1992, p. 35 *apud* MERCHER e VILLENAVE, 2013, p. 26-27), já que por muito tempo o papel da mulher imposto pela sociedade foi de prover descendentes e manter a ordem no ambiente familiar, ou seja, realizar as atividades domésticas e educar os filhos, como enfatiza Simone de Beauvoir (1970):

[...] a mulher não encontra motivo para uma afirmação ativa de sua existência: ela suporta passivamente seu destino biológico. Os trabalhos domésticos a que está votada, porque só eles são conciliáveis com os encargos da maternidade, encerram-na na repetição e na imanência; reproduzem-se dia após dia sob uma forma idêntica que se perpetua quase sem modificação através dos séculos: não produzem nada de novo. O caso do homem é radicalmente diferente; ele não alimenta a coletividade à maneira das abelhas operárias mediante simples processo vital e sim com atos que transcendem sua condição animal. (BEAUVOIR, 1970, p. 84).

O cenário da mulher no mercado de trabalho passou a ser modificado a partir do século XVIII, durante as revoluções industriais, com a inserção da mulher na indústria têxtil, como destacou Beauvoir (1970, p. 74). Isso só se tornou possível com a grande indústria moderna, que não somente admite em grande escala o trabalho da mulher, mas ainda o exige formalmente. Essa conquista foi muito significativa na busca pela igualdade de gênero. Entretanto, a mulher além de trabalhar nas fábricas, passou também a conciliar a tarefa de cuidar da casa e família, comprovando que as desigualdades de gênero não deixaram de existir, pois as condições em que trabalhavam, além de muito precárias com longas jornadas de trabalho, tinham pouca remuneração, conforme a autora comenta:

[...] a mulher que busca sua independência no trabalho tem muito menos possibilidades do que seus concorrentes masculinos. Em muitos ofícios, seu salário é inferior aos dos homens; suas tarefas são menos especializadas e, portanto, menos bem pagas que as de

um operário qualificado e, em igualdade de condições, ela é menos bem remunerada. (BEAUVOIR, 1970, p. 174).

Esse processo trata-se de uma construção social que impõe e atualiza a chamada “Divisão Sexual do Trabalho”, cujo processo de desenvolvimento contribuiu significativamente para a inferiorização das mulheres, limitando-as ao exercício de atividades que reproduzem a ideia do “cuidar”. (FARIA; NOBRE, 1997, p. 22).

Com o passar dos anos, as mulheres obtiveram muitos progressos na luta pela igualdade e conquistaram o seu espaço na sociedade. Ainda que existam desigualdades impostas ao gênero em algumas profissões e dupla jornada, a realidade feminina, principalmente nos países mais desenvolvidos, está cada dia mais aceitável, havendo uma ruptura com o papel que a sociedade construiu para a mulher anteriormente, permitindo assim o seu desenvolvimento profissional.

Atualmente, as mulheres ainda não conseguiram alcançar totalmente a igualdade de direitos. Todavia, atualmente existiria “uma intenção maior de fazer com que a ‘sociedade’ acredite que as mulheres não precisam mais lutar por seus direitos ou a intenção de fazer acreditar que não há mais necessidade de revolução” (RIBEIRO *apud* NOGUEIRA, 2001 p.4). No entanto, a todo tempo ocorrem mudanças no contexto social, e em cada época as necessidades não são as mesmas e a luta pelos direitos se altera conforme as mudanças da sociedade (TICKNER, 1992; BUTTLER, 2015).

Toda sociedade desenvolve, ao longo de sua história, uma cultura que é influenciada e desenvolvida pelas pessoas que habitam a região. Sendo assim, entende-se com Hofstede (2002 p. 1359) que a cultura é como “[...] uma programação mental coletiva que distingue um grupo ou uma categoria de pessoas, de outro”⁴. Dessa forma, através de estudos e análises, demonstrou-se que existem comportamentos regionais que caracterizam uma cultura, e a partir disso definiu-se seis dimensões culturais que permitem diferenciar,

⁴ Tradução livre de “[...] a collective mental programming that distinguishes one group or category of people from another”. Fonte: Hofstede e McCrae, 2004, p. 60.

entender e interpretar comportamentos nas diferentes culturas, sobretudo no meio organizacional, que com a globalização se tornou mais propício a interações interculturais. As dimensões apresentadas são específicas, sendo a mais relevante para este artigo a dimensão de Masculinidade/Feminilidade que, de acordo com Hofstede & McCrae (2004, p. 60):

[...] é a distribuição de papéis emocionais entre os sexos; essa é uma questão fundamental para qualquer sociedade. A masculinidade está relacionada à competição, ao posicionamento afirmativo. A feminilidade aproxima-se de um comportamento modesto e atencioso em relação aos outros. Outro fator que distingue culturas com características 'masculinas' e 'femininas' é o nível de diferenças ou de distanciamento entre as pessoas pelo gênero sexual. Sociedades onde há diferenças latentes são consideradas como 'masculinas', o inverso são consideradas 'femininas'.⁵

O quadro abaixo expõe dez diferenças entre sociedades femininas e masculinas citadas por Hofstede (2002) diante do atual cenário internacional de aproximações entre os povos na globalização:

Femininas	Masculinas
Diferenciação mínima do papel emocional e social entre os gêneros	Máxima diferenciação do papel emocional e social entre os gêneros
Homens e mulheres devem ser modestos e cuidadosos	Os homens devem ser assertivos e as mulheres podem ser ambiciosas
Equilíbrio entre família e trabalho	O trabalho prevalece sobre a família
Simpatia para os fracos	Admiração pelo forte
Tanto os pais quanto as mães lidam com fatos e sentimentos	Os pais lidam com fatos, mães com fatos e sentimentos

⁵ Tradução livre de “[...]is the distribution of emotional roles between the sexes; this is a fundamental issue for any society. Masculinity is related to competition, to affirmative positioning. Femininity approaches modest and attentive behavior toward others. Another factor that distinguishes cultures with "male" and "female" characteristics is the level of differences or distancing between people by gender. Societies where latent differences are considered to be "masculine," the converse are considered "feminine". Fonte: Hofstede e McCrae, 2004, p. 60.

Tanto meninos quanto meninas podem chorar, mas nenhum deve lutar	As meninas choram, os meninos não; meninos devem lutar e revidar, garotas não devem lutar
As mães decidem sobre o número de filhos	Os pais decidem sobre o tamanho da família
Muitas mulheres em posições políticas eleitas	Poucas mulheres em cargos políticos eleitos
A religião se concentra em seres humanos	A religião se concentra em deus ou deuses
Atitudes sobre a sexualidade; o sexo é uma maneira de se relacionar com afeto	Atitudes sobre a sexualidade; o sexo é uma maneira de realização e prazer

Quadro 1: Dez diferenças entre sociedades femininas e masculinas.

Fonte: Adaptado de HOFSTEDE, 2002.

Devido às constantes transformações referentes à sociedade internacional, a globalização e o surgimento de diversos atores fazendo parte dessas relações, as relações internacionais passaram a ser de grande importância para as empresas, tornando-se um processo habitual para as profissionais que necessitam trabalhar com pessoas de diferentes países e culturas:

O conceito de Globalização implica primeiro e acima de tudo um alongamento das atividades sociais, políticas e econômicas através fronteiras, de tal modo que acontecimentos, decisões e atividades numa região do mundo podem ter significado para indivíduos e atividades em regiões distintas do globo. (DAVID HELD, 1999)

Além das dinâmicas de aproximação dos povos na globalização, o que acentua a percepção dessas diferenças de gênero, Ann Tickner (1992) observou a marginalização das mulheres nas relações internacionais e percebeu que essa dinâmica está associada aos estereótipos de gênero, pois o sucesso da atuação profissional internacional sempre foi condicionado ao gênero (masculino) no sistema do Estado Moderno e sendo amplamente conduzida por homens durante a história. Dessa forma, foi se construindo automaticamente uma imagem masculina da atividade e equiparando o que é

humano com o que é masculino, tanto na diplomacia, como na guerra e no comércio internacional.

Segundo Ann Tickner (1992), masculinidade e relações internacionais têm uma ligação longa e próxima. Características associadas à "masculinidade", como a tenacidade, coragem, poder, independência e até mesmo força física, durante a história humana, foram as características mais valorizadas, principalmente em questões internacionais. Sob o mesmo ponto de vista, Tickner observou que essa imagem estereotipada da masculinidade é um ideal cultural socialmente construído que, embora não corresponda à personalidade real da maioria dos homens, propicia a autoridade patriarcal e legitima uma ordem política e social patriarcal. Dessa forma, Tickner (1992) enfatiza que as diferenças de gênero impostas por cada cultura são baseadas em consensos sociais e nas desiguais relações entre homens e mulheres que evidenciam o cumprimento da superioridade expressa masculina, afetando o mercado de trabalho no âmbito internacional.

A partir do ponto de vista de Beauvoir (1949), Tickner (1992) e Hofstede (2002), observamos a existência de prováveis barreiras na atuação da profissional de secretariado nas relações comerciais junto aos Estados Árabes, pois, como enfatiza HUNTINGTON (1996), "as civilizações Islâmica e Sínica contêm, na raiz de seu estilo de vida, muitas diferenças fundamentais em termos de religião, cultura, estrutura social, tradições, política e pressupostos básicos" que, quando confrontados pela atuação de profissionais estrangeiras de culturas distintas, podem gerar dificuldades ou impossibilitar o exercício da profissão.

Sendo assim, após o presente debate conceitual e teórico sobre gênero nas relações internacionais, coletaremos e realizaremos a análise entre a formação e atuação profissional. Dessa forma, como hipótese de pesquisa, observa-se possíveis barreiras de gênero que estão presentes nas culturas árabes e que poderiam limitar a atuação da profissional de Secretariado Executivo graduada no PR e SC. Nesta coleta de dados, identificamos habilidades exigidas na formação profissional que podem não se adequar à atuação profissional.

3 FORMAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO DA BACHARELA EM SECRETARIADO DIANTE DO MUNDO ÁRABE

O cenário brasileiro é vasto e possui muitos cursos de formação em Secretariado Executivo. Para ter um olhar mais próximo de nossa realidade e experiência no âmbito do gênero, buscamos recortar a coleta de dados à nossa comunidade. Como as universidades e sociedades no Estado do Paraná (PR) e Santa Catarina (SC) pertencem à mesma regional de ativismo (SALVARO, LAGO e WOLFF, 2014) - de identidades socioculturais próximas se compararmos outras regiões do Brasil - definiu-se a coleta de dados do conteúdo dos cursos de Secretariado nesses dois Estados.

Ao analisarmos os planos curriculares das universidades locais e o que é essencial para a profissional no Brasil, será possível cruzar as informações e analisar qualitativamente o atual cenário de desafios de gênero. Existem onze faculdades com o curso de bacharelado em Secretariado Executivo no PR e em SC. Contudo, obtivemos apenas seis grades curriculares. Após identificarmos o conteúdo e valores de formação, cruzamos essas informações com os dados da pesquisa sobre os direitos e impedimentos das mulheres no mundo árabe e como eles podem interferir na prática da secretária brasileira.

Os cursos de bacharelado em Secretariado Executivo no Brasil, em nossa percepção, teriam como objetivo formar profissionais autônomos, confiantes, com capacidade para serem gestores e cogestores, estimulando uma visão empreendedora, sendo capaz de representar e participar de processos decisórios dentro de uma organização. Essas habilidades seriam desenvolvidas em atividades práticas, incentivadas e trabalhadas nos cursos de bacharelado em Secretariado Executivo. Ao analisarmos a pesquisa de dados das grades curriculares das faculdades: UNIUV (União da Vitória/PR); Sant'Ana (Ponta Grossa/PR); Unicentro (Guarapuava/PR); UniBrasil (Curitiba/PR); UniOeste (Toledo/PR); e UFSC (Florianópolis/PR), percebemos que entre elas existem habilidades, características e competências que são essenciais para a profissão.

Dentre os dados coletados, as disciplinas que se destacaram foram: Comunicação em Português e Idiomas Estrangeiros, Autonomia do

Profissional, Gestão e Relações Interpessoais para Transmissão de Informações. Nesse sentido, tanto a autonomia, como as relações entre gêneros distintos acabariam por se chocar com alguns valores árabes, se praticados por mulheres, como iremos ver mais adiante. Vale ressaltar que o mundo árabe parte de uma generalização, mas existem, evidentemente, suas exceções no tratamento das mulheres e suas possibilidades profissionais.

A comunicação é essencial no meio organizacional e todos os seres humanos se comunicam de alguma maneira. Segundo Maciel e Valse (2003), existe a 'comunicação verbal', onde utilizamos um código denominado linguagem escrita ou falada, e a 'não verbal', onde o nosso corpo "fala", transmitindo por gestos, olhares, expressões corporais e faciais, movimentos, imagens sonoras, olfativas e visuais as mensagens que desejamos ou não transmitir. No entanto, na pesquisa de dados realizada, percebemos a comunicação como uma das barreiras para a profissional mulher em algumas nações árabes.

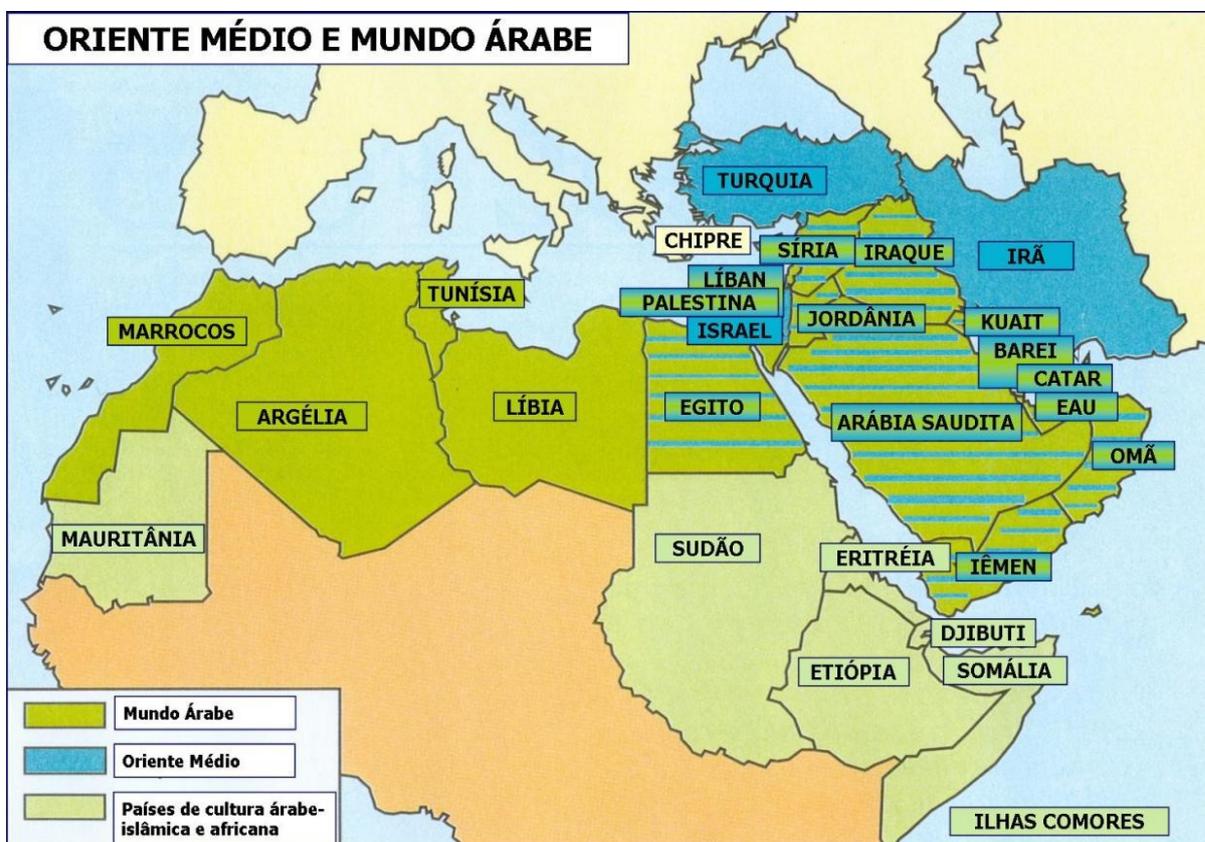


Figura 1: Oriente Médio e Mundo Árabe. Fonte: Instituto da Cultura Árabe, 2018.

Segundo o site BBC, as mulheres não devem dirigir a palavra a um homem que não seja pai, marido ou responsável por ela, tornando impotente, assim, a atuação da profissional brasileira⁶. De acordo com Oliveira e Werner (2014 p. 38), “o profissional de secretariado executivo é a peça-chave para a boa comunicação em uma organização”. A secretária atende a chefia de forma direta e “[...] é responsável pelo assessoramento dos executivos em suas relações nacionais e internacionais, gerenciando equipes, informações e processos, além de estar diretamente relacionada às atividades de comunicação interna e externa (Ibidem).

A profissional de secretariado também é dotada de autonomia para realizar as suas funções, agindo de maneira independente em muitas situações cotidianas e justamente por isso pode representar a sua chefia em reuniões, viagens, conferências e negociações, pois segundo Oliveira e Werner (2014, p. 18), os profissionais são dotados de muita autonomia e influência, visto que cada vez mais eles têm visão estratégica do negócio em que atuam. A Autonomia é uma barreira para a profissional nos países árabes, uma vez que a mulher não tem a permissão de emitir passaporte e tampouco viajar internacionalmente desacompanhada de seu guardião e Segundo Vicente Zatti (2007, p. 9) “a autonomia supõe que o sujeito seja capaz de fazer uso de sua liberdade e determinar-se”. Desta forma, concluímos que a profissional não teria liberdade de realizar as suas atividades, pois seria incapacitada de utilizar a sua autonomia.

Arlene Getz (2014), repórter da agência de notícias Reuters, relatou que estava hospedada em um hotel em Riad (Marrocos), e foi impedida de conhecer e utilizar a academia e piscina do hotel, pois segundo um funcionário havia homens nesses ambientes. A profissional de secretariado diante dessa realidade não teria a autonomia para a prática de exercícios físicos em prol de sua saúde ou momentos de lazer para seu bem-estar.

⁶ Em países que seguem alcorão e sharia, as mulheres devem seguir essas regras (Débora Garcia).

No Brasil, a secretária trabalha diretamente com a chefia, sendo ela homem ou mulher, pois a secretária a assessora em tudo, inclusive em atividades de sua vida pessoal, como por exemplo: renovar o passaporte ou pagar uma conta dele no banco. Parte desta parceria se deve a necessidade da profissional assessorar sua chefia e ter o controle de sua agenda, atividades, viagens, reuniões, encontros de negócios e para desempenhar essa função com maestria, segundo Oliveira e Werner (2014, p. 38): “os profissionais de Secretariado trabalham em parceria com seus executivos, facilitando sua atuação, filtrando excessos, encurtando distâncias e atuando como importantes coadjuvantes na solução de problemas. ”

Diante da pesquisa realizada no presente artigo, foram encontradas barreiras entre a comunicação de mulheres com homens, e com esse fato as negociações internacionais podem ser dificultadas por esse cenário, pois segundo Costa e Santos (2011, p.125) “as mulheres geralmente não fazem parte do mundo dos negócios, bem como não estarão presentes em encontros e confraternizações de negócios“. Percebemos que a secretaria não poderia executar o seu trabalho em reuniões de negócios e representar a empresa ou chefia nessas situações.

A Copacol é uma empresa Paranaense que está exportando os seus produtos, como frango e alimentos empanados para os países da Liga Árabe, com destaque para os Emirados Árabes, Arábia Saudita e Iraque. Diante disso, a profissional de secretariado que porventura venha a trabalhar na Copacol poderia encontrar barreiras para auxiliar o executivo em negociações com esses países, visto que a mulher não pode dirigir a palavra a homens. Mesmo que pudesse, por uma flexibilização dos árabes à profissional brasileira (compreendendo que nossas culturas são diferentes), a situação em si ainda denotaria um descrédito à mulher e um desgaste na negociação.

Além disso, em Buraidah, as mulheres, segundo a brasileira Débora Garcia que reside há 2 anos na cidade mais religiosa, conservadora e rica da Arábia Saudita - (2015) devem obrigatoriamente usar abaya, que é um longo vestido preto com mangas compridas e um niqab que seria um véu para cobrir

o cabelo e o rosto. O rosto deve ser coberto na presença de homens que não sejam o seu guardião (pai ou marido), e não é bem-vinda em reuniões de negócios, dificultando a linguagem não-verbal apontada como importante por Maciel e Valese (2003) na prática da interação e negociação profissional. A profissional também encontraria ruídos na comunicação, tanto para falar ao telefone, como para ouvir o receptor, como mostra a figura 2:

Figura 2: Atendentes em expediente.



FONTE: Andy Critchlow, 2018.

A Marcopolo, empresa transnacional, fabricante de carrocerias de ônibus rodoviário, urbano e micro, exporta para países da liga Árabe, sendo esses países responsáveis por cerca de 15,3 % do faturamento da empresa. De acordo com Carlos Zignani (CCAB, 2003), diretor de relações com investidores, em uma entrevista para a Câmara de Comércio Árabe Brasil (CCAB), “a maior diferença entre negociar com os árabes e os demais países do mundo é estar disposto a atender às exigências culturais e religiosas, específicas daqueles países.” A empresa esteve atenta para o desafio de fabricar um ônibus com divisórias separando as mulheres dos homens. Segundo o diretor, entre as exigências para esse modelo, estão:

[...] a fabricação de ônibus com divisórias, que permitem às mulheres contar com bancos reservados e viajar separadas dos homens, ar-condicionado, isolamento térmico especial e janelas com vidros com película que dificultam a entrada do calor, poltrona urbana estofada e itinerário em inglês e árabe. Os veículos devem ter também três portas: duas na frente, para a entrada e saída dos homens, e uma traseira, para utilização das mulheres.

Esta realidade demonstra que as mulheres não podem ter nenhum contato com homens, tanto em ambiente corporativo como em meios de transportes. A maioria dos prédios possui entradas diferentes para homens e mulheres, e segundo Carla Ferreira que reside em Qatar na Arábia Saudita, os parques e meios de transportes possuem placas de sinalização para a área em que é permitido mulheres, como mostra a figura 3:

FIGURA 3: Proibição à direção por mulheres



FONTE: Carla Ferreira, 2018.

Diante desses desafios à mulher no mundo árabe, existe o choque de demandas de formação da profissional de Secretariado Executivo no Brasil. No Paraná e em Santa Catarina, por exemplo, exige-se na formação das bacharelas a autonomia, empreendedorismo, fluência em comunicação, etc. Por isso aqui é exposta a coleta das universidades, as habilidades adquiridas durante o curso e exigidas após sua formação:

QUADRO 2

UNIVERSIDADES	AL	LOC	HABILIDADES
Uninter		PR	Comunicação Autonomia

Estácio	PR/SC	Empreendedorismo Comunicação
Unip	PR	Comunicação
Uniuv	PR	Comunicação Consultor Negociação
Faculdade Sant'Ana-	PR	Empreendedorismo Comunicação
UNICENTRO	PR	Comunicação Assessoria Empreendedorismo
FURB	PR/ SR	Autonomia Empreendedorismo Comunicação
Unibrasil	PR	Comunicação Relacionamento Interpessoal Empreendedorismo
Unioeste	PR	Empreendedorismo Gerenciar equipes Assessorar Executivos
UFSC	PR/SC	Assessoria Negociação
Unisc	PR	Comunicação

FONTE: Autoras, 2018.

No quadro 2 é possível ver os valores incentivados na formação profissional da secretária executiva. Já no quadro 3, a seguir, é possível ver as restrições da atuação profissional no mundo árabe:

Valores de formação brasileiros x valores culturais árabes: cruzamento dos dados

QUADRO 3

Restrição	Competência impactada	Fonte
Guardião masculino: precisa de permissão viajar, se casar, trabalhar ou utilizar o sistema de saúde entre outros.	Autonomia	encurtador.com.br/norv1
Conviver livremente com homens que não sejam seu guardião (pai ou marido)	Relação interpessoal	encurtador.com.br/cdvz5
Aparecer em público com vestimentas que não cobrem todo o corpo.	Autonomia Direitos Humanos	encurtador.com.br/gptOV
Liderar negócios de maneira independente	Empreendedorismo	encurtador.com.br/gKX59
Custódia dos filhos após divórcio quando atingem determinada idade(7 anos meninos,9 anos meninas		encurtador.com.br/ahpuK
Solicitar identidade ou passaporte de maneira independente	Autonomia	encurtador.com.br/fhtwD
Audiência justa em tribunal: a palavra de um homem vale o dobro de uma mulher.	Direitos Humanos	encurtador.com.br/CHJS3
Herança igualitária: o herdeiro homem recebe o dobro da herdeira mulher	Direitos Humanos	encurtador.com.br/dostW
Comprar ou alugar um imóvel	Autonomia	encurtador.com.br/dixC6
Não é proibido o assédio sexual no ambiente de trabalho	Respeito Direitos Humanos	encurtador.com.br/afnT4

FONTE: Autoras, 2018.

Como visto no cruzamento dos dados, a formação do secretariado executivo no Paraná e Santa Catarina demandam o aprimoramento de valores

e atitudes autônomas, de comunicação e negociação da profissional. Entretanto, essa situação pode ser barrada ou se tornar incômoda diante dos valores árabes. Dessa forma, os dados apontam que ainda hoje existem barreiras à atuação da secretária executiva diante de algumas nações com valores culturais sobre gênero distintos dos brasileiros e dos ocidentais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Toda mulher é uma construção social, sendo reflexo da cultura do país em que nasceu, de forma que, para cada cultura, a mulher exerce um papel amplo ou limitado, de acordo com as concepções sobre trabalho e educação. Esses valores podem ser masculinos ou femininos, e geralmente inibem a prática profissional das mulheres, pois as desigualdades de gênero são construídas a partir dos processos históricos de uma sociedade. Sendo assim, percebeu-se que, em sociedades com valores patriarcais, baseadas principalmente na religião Islâmica, a atuação da bacharela em Secretariado Executivo (SE) é dificultada, pois os árabes conservaram seus hábitos culturais com base no islamismo, e não se atualizaram as práticas de negócios ocidentais, excluindo a presença feminina deste âmbito.

Dessa forma, percebeu-se, através da análise dos dados, que a formação da profissional de SE diverge com alguns valores compartilhados nas sociedades árabes, impactando competências das profissionais, e ocasionando barreiras em sua atuação, conforme é descrito a seguir: 1) Comunicação: A comunicação é algo essencial no ambiente organizacional, e o profissional de secretariado executivo é vital para a boa comunicação em uma organização. Contudo, essa competência se choca com a cultura árabe, visto que a mulher não poder dirigir a palavra a homens que não sejam o seu guardião. 2) Autonomia: A profissional de secretariado possui autonomia para realizar as suas funções, agindo de maneira independente em muitas situações cotidianas, mas a autonomia é uma barreira diante da cultura árabe, uma vez que a mulher não tem a permissão de emitir passaporte e tampouco viajar

internacionalmente desacompanhada de seu guardião. 3) Relacionamento Interpessoal: a secretária trabalha diretamente com a chefia, sendo ela homem ou mulher, assessorando-lhe em tudo, inclusive em atividades de sua vida pessoal. Entretanto, essa competência é impactada frente a cultura árabe, visto que as mulheres não podem ter nenhum contato com homens, tanto em ambiente corporativo, como ambientes externos.

Portanto, constatou-se que existem barreiras na atuação da profissional de SE formada no Paraná e em Santa Catarina, sendo necessário para a profissional desenvolver habilidades distintas para atuar e relacionar-se com organizações provenientes de países árabes, como Marrocos, devido às questões culturais, religiosas e políticas dos países. Foi concluído também que o relacionamento direto da profissional com os árabes, até o presente momento, torna-se um caminho difícil, como aponta relatos das profissionais de diversas áreas, bem como a CCAB em alguns quesitos de ação profissional. Dessa forma, a profissional ainda precisa utilizar um intermediador alocado no país de origem para obter sucesso neste relacionamento e facilitar o desenvolvimento do mesmo.

5 REFERÊNCIAS

- BBC. **7 coisas que as mulheres sauditas não podem fazer mesmo após alcançarem direito a dirigir** Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-41431798>>. Acesso em: 21 jun. 2018.
- BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**. 4. ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.
- BOND, Maria Thereza; OLIVEIRA, Marlene de. **Manual do Profissional de Secretariado. Volume II- Conhecendo as Técnicas Secretariais**. Editora InterSaber. 2012.
- BOND, Maria Thereza; OLIVEIRA, Marlene de. **Manual do Profissional de Secretariado. Volume IV- Organizando Eventos**. Editora InterSaber. 2012.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade**. 8 ed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2015.

COPACOL, News. **Copacol participates in the world's largest food fair.**

Disponível em: <<https://www.copacol.com.br/export/news/305/copacol-participates-in-the-world's-largest-food-fair>> Acesso em: 24 jun. 2018.

COSTA, Armando João Dalla. SANTOS, **Estratégia e negócios das empresas diante da internacionalização.** Editora IBPEX. 2011

CRITCHLOW, Andy. **Saudi's women are its untapped economic resource.**

Disponível em: <<https://www.breakingviews.com/considered-view/saudis-women-are-its-untapped-economic-resource/>> Acesso em: 24 jun. 2018.

FEIJOO, João Paulo. **Cranberry Toolbox: Dimensões da cultura (Hofstede).**

Disponível em: <<http://doczz.com.br/doc/77528/dimens%C3%B5es-da-cultura--hofstede->>> . Acesso em: 23 nov. 2017.

FERREIRA, Carla. **Arábia Saudita – O Papel da Figura Masculina na Vida de Uma Mulher Árabe.** Blog Brasileiras pelo Mundo. 2014. Disponível

em: <<https://www.brasileiraspelomundo.com/arabia-saudita-o-papel-da-figura-masculina-na-vida-de-uma-mulher-arabe-21104677>> Acesso em: 25 jun. 2018.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GETZ, Arlene. **Trying to find a women's gym in Saudi Arabia? Ask for the 'make-up room'**

Disponível em: <<http://blogs.reuters.com/great-debate/2014/09/08/trying-to-find-the-womens-gym-in-saudi-arabia-ask-for-the-make-up-room/>> Acesso em: 23 jun. 2018.

HOFSTEDE, Geert. **Dimensions do not exist: a reply to Brendan McSweeney.** *Human Relations*, v. 55, n. 11, 2002.

HOFSTEDE, Geert; McCRAE, Robert R. **Personality and culture revisited: linking traits and dimensions of culture.** *Cross-Cultural Research*, v. 38, n. 1, 2004.

HUNTINGTON, Samuel P. **O choque de Civilizações.** Objetiva, 1996.

LUIZARI, Kátia. **Comunicação empresarial eficaz.** Editora InterSaberes. 2012.

MARCHAO, Talita. **Veja dez coisas que uma mulher não pode fazer na Arábia saudita.** Disponível em:

<<https://noticias.uol.com.br/internacional/listas/veja-dez-coisas-que-uma-mulher-nao-pode-fazer-na-arabia-saudita.htm>> Acesso em: 23 jun. 2018.

Ministry of foreign affairs. Foreign affairs. Disponível

em: <<http://www.mofa.gov.sa/sites/mofaen/pages/default.aspx>> Acesso em: 21 jun. 2018.

PAGEL, Geovana. **Vendas da Marcopolo para os árabes crescem 9.200% em 3 anos.** Agência de notícias Brasil- Árabe. Disponível em: <<https://anba.com.br/vendas-da-marcopolo-para-os-arabes-crescem-9-200-em-3-anos/>> Acesso em: 23 jun. 2018.

RIBEIRO, Tamires Almeida. **Simone de Beauvoir e o movimento feminista: contribuições à Educação.** Universidade Estadual de Londrina. 2014.

SALVARO, Giovana Ilka Jacinto; LAGO, Mara Coelho de Souza; WOLFF, Cristina Scheibe. **Limites e possibilidades da militância política em um movimento social rural de mulheres.** *Revista de Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 22, n. 1, p. 51-70, abril de 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2014000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 jun 2018.

SANTANA, Vagner; BENEVENTO, Claudia. **O conceito de gênero e suas representações sociais.** EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Año 17, Nº 176, Enero de 2013. Disponível em <<http://www.efdeportes.com/efd176/o-conceito-de-genero-e-suas-representacoes-sociais.htm>> Acesso em 20 jun 2018.

Sant'Ana, Instituição de Ensino Superior. **Grade curricular curso Secretariado Executivo.** Disponível em <http://www.iessa.edu.br/secretariado/grade_2010.pdf> Acesso em 25 jun 2018.

SANTOS, Silvana Mara de Moraes dos; OLIVEIRA, Leidiane. **Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços.** Rev. Katál. Florianópolis v. 13 n. 1 p. 11-19 jan./jun. 2010.

SCHNEIDER, Ivan Elton; CASTELO BRANCO, Henrique José. **A caminhada empreendedora.** Editora InterSaberes. 2012.

SENA, Maria Leidiane; PINTO, Ludiane Dinadir dos Santos; SANTOS, Sherly Maclaíne de Jesus; FREITAS, Edineusa Fátima da Silva; SILVA, Samara Moreira da. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões teóricas a partir das desigualdades de gênero.** UFMA. 2014.

SILVA, Andréia Rosenir da. **A construção de gênero no âmbito das Relações Internacionais: direitos humanos das mulheres e a necessidade de instrumentos eficazes à sua consolidação.** Universidade Federal em Santa Catarina. 2013.

SOUZA, Bruna Hellen de. **Uma perspectiva sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho Brasileiro.** 2015.

TICKNER, Ann. **Gender in International Relations: feminist perspectives on achieving global security.** New York: Columbia University Press, 1992.



Daiane R. de Souza / Jemima Priscila de Andrade / Leonardo Mèrcher

UFSC. **Grade curricular curso de Secretariado Executivo.** Disponível em: <<http://www.ile.cce.ufsc.br/cursos/secretariado/>> Acesso em: 25 jun. 2018.

UNICENTRO. **Grade curricular curso de Secretariado Executivo.** Disponível em: <<http://sguweb.unicentro.br/pdplanoensinos/pesquisa>> Acesso em: 25 jun. 2018.

UNIOESTE. **Grade curricular curso de Secretariado Executivo.** Disponível em: <<https://www5.unioeste.br/portalunioeste/prograd-outros/cursos-campus-todos/toledocampus?campi=0&curso=TOO0029>> Acesso em: 25 jun. 2018.

UNIUV. **Grade Curricular curso Secretariado Executivo.** Disponível em: <<http://www.uniuv.edu.br/cursos/580028f227e0d.PDF>> Acesso em: 25 jun. 2018.

WERNER, Adriane; OLIVEIRA, Vanderleia Stece de. **Secretariado Executivo e Relações Públicas: uma parceria de sucesso.** Editora InterSaberes. 2014.

ZATTI, Vicente. **Autonomia e educação em Immanuel Kant e Paulo Freire.** EDIPUCRS. Porto Alegre, 2007. Disponível em: <<http://www.pucrs.br/edipucrs/online/autonomiaeducacao.pdf>> Acesso em: 21 jun. 2018.