



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO**

**O SECRETÁRIO EXECUTIVO NO DESENVOLVIMENTO DE AÇÕES ÉTICAS E
DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL NO ÂMBITO DAS
ORGANIZAÇÕES**

Discentes:

Cleudiane de Santana Monteiro

Marina Maria Gomes

Orientadora: Prof^a Dr^a Maria Christianni

Coutinho Marçal

RECIFE-PE

2024

**CLEUDIANE DE SANTANA MONTEIRO
MARINA MARIA GOMES**

**O SECRETÁRIO EXECUTIVO NO DESENVOLVIMENTO DE AÇÕES ÉTICAS E
DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL NO ÂMBITO DAS
ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito para
obtenção do título de bacharel em
Secretariado Executivo pela
Universidade Federal de Pernambuco.

RECIFE-PE
2024

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

Gomes, Marina Maria.

O secretário executivo no desenvolvimento de ações éticas e de
responsabilidade socioambiental no âmbito das organizações / Marina Maria
Gomes, Cleudiane de Santana Monteiro. - Recife, 2024.

45 p.

Orientador(a): Maria Christianni Coutinho Marçal

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Secretariado Executivo -
Bacharelado, 2024.

Inclui referências, apêndices.

1. Secretariado executivo. 2. Ações éticas. 3. Responsabilidade
socioambiental. 4. Sustentabilidade. 5. Formação profissional. I. Monteiro,
Cleudiane de Santana. II. Marçal, Maria Christianni Coutinho. (Orientação). III.
Título.

300 CDD (22.ed.)

CLEUDIANE DE SANTANA MONTEIRO

MARINA MARIA GOMES

**O Secretário Executivo no Desenvolvimento de Ações Éticas e de
Responsabilidade Socioambiental no Âmbito das Organizações**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito para
obtenção do título de bacharel em
Secretariado Executivo pela
Universidade Federal de Pernambuco.

Orientadora: Maria Christianni Coutinho
Marçal

Aprovado em: 09 de Outubro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Profª Drª Maria Christianni Coutinho Marçal
Universidade Federal de Pernambuco

Profº Dr Louis Guillaume Théodore Bueno
Universidade Federal de Pernambuco

Profª Simone Dias de Azevedo
Universidade Federal de Pernambuco

RESUMO

As ações éticas e de responsabilidade socioambiental têm ganhado cada vez mais destaque nas organizações contemporâneas, refletindo a necessidade de práticas que priorizem a sustentabilidade e a ética no ambiente corporativo. Nesse contexto, os profissionais de Secretariado Executivo desempenham um papel fundamental, não apenas em funções administrativas, mas também como agentes de mudança. Diante disso, o objetivo geral do presente estudo visa verificar as habilidades exercidas pelo bacharel e/ou do profissional de Secretariado Executivo nas ações éticas e de responsabilidade socioambiental no âmbito das organizações. A pesquisa é de abordagem qualitativa, com caráter descritivo e exploratório, buscando entender as percepções dos sujeitos em seus próprios contextos, um estudo de caso. O referencial teórico do estudo baseou-se entre os autores: Todorov et al., (2021); Paes *et al.*, (2019) e Alonso (2004). Os participantes foram selecionados por conveniência, resultando em uma amostra de 16 bacharéis e/ou profissionais na área, que responderam a um questionário online. A coleta de dados foi realizada em quatro etapas, incluindo revisão bibliográfica, elaboração do formulário, contato com os participantes e análise dos dados. Os dados foram analisados utilizando estatísticas descritivas geradas pela ferramenta *Google Forms*. Os resultados evidenciam que os profissionais de Secretariado Executivo exercem um papel fundamental em promover a ética e a responsabilidade socioambiental, indo além das funções administrativas tradicionais. A pesquisa revela uma demanda por capacitação em práticas sustentáveis, com sugestões de workshops e cursos por parte dos participantes. Embora existam políticas de responsabilidade socioambiental em algumas organizações, a implementação plena ainda enfrenta desafios, ressaltando a necessidade de um papel mais ativo dos profissionais de Secretariado Executivo na criação e execução dessas políticas. As conclusões apontam para o potencial significativo desses profissionais em influenciar positivamente a cultura organizacional, destacando a importância de investir em sua formação e desenvolvimento para que possam atuar como agentes de mudança e contribuir para um futuro mais ético e sustentável nas organizações.

Palavras-chave: Secretariado Executivo; Ações Éticas; Responsabilidade Socioambiental; Sustentabilidade; Formação Profissional.

ABSTRACT

Ethical and socially responsible actions have gained increasing prominence in contemporary organizations, reflecting the need for practices that prioritize sustainability and ethics in the corporate environment. In this context, Executive Secretariat professionals play a fundamental role, not only in administrative functions, but also as agents of change. In view of this, the general objective of this study is to verify the skills exercised by bachelor's degree holders and/or Executive Secretariat professionals in ethical and socially responsible actions within organizations. The research has a qualitative approach, with a descriptive and exploratory character, seeking to understand the perceptions of the subjects in their own contexts, a case study. The theoretical framework of the study was based on the following authors: Todorov et al., (2021); Paes et al., (2019) and Alonso (2004). The participants were selected by convenience, resulting in a sample of 16 bachelor's degree holders and/or professionals in the area, who responded to an online questionnaire. Data collection was carried out in four stages, including literature review, preparation of the form, contact with participants and data analysis. Data were analyzed using descriptive statistics generated by the Google Forms tool. The results show that Executive Secretariat professionals play a fundamental role in promoting ethics and socio-environmental responsibility, going beyond traditional administrative functions. The research reveals a demand for training in sustainable practices, with suggestions for workshops and courses by participants. Although socio-environmental responsibility policies exist in some organizations, full implementation still faces challenges, highlighting the need for a more active role of Executive Secretariat professionals in the creation and implementation of these policies. The conclusions point to the significant potential of these professionals to positively influence organizational culture, highlighting the importance of investing in their training and development so that they can act as agents of change and contribute to a more ethical and sustainable future in organizations.

Keywords: Executive Secretariat; Ethical Actions; Social and Environmental Responsibility; Sustainability; Professional Training.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. REVISÃO TEÓRICA	10
2.1 O profissional de secretariado executivo.....	10
2.2 Ações éticas e de responsabilidade socioambientais contemporâneas no âmbito das organizações	13
2.3 Habilidades do secretário executivo no âmbito da ética e sustentabilidade empresarial.....	15
2.4 Contribuições do secretário executivo para as ações éticas e de responsabilidade socioambiental	18
3. METODOLOGIA	19
3.1 Delineamento do estudo.....	19
3.2 Participantes da pesquisa	20
3.3 Campo da pesquisa	22
3.4 Coleta dos dados	22
3.4.1 Instrumentos de coleta de dados	22
3.5 Análise dos dados	23
3.6 Aspectos éticos	23
4. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS	23
4.1 Caracterização dos participantes	24
4.2 Análise do questionário <i>Google Forms</i>	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS.....	42
APÊNDICE.....	46

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, a sustentabilidade destaca-se de forma crescente no cenário econômico global, com a urgência de reduzir a poluição ambiental, os desperdícios e, ao mesmo tempo, mitigar a pobreza e a desigualdade social. Essa preocupação estende-se ao campo das organizações, que procuram equilibrar eficiência econômica com práticas de negócios mais responsáveis (Sapienza; Pandolfi, 2019).

Segundo Amaral, Stefano e Chiusoli (2018), o avanço da sustentabilidade, e sua relevância para a coletividade, tornou-se uma prioridade para as empresas, abrangendo os três pilares estratégicos: econômico, social e ambiental. O grande desafio para as organizações é gerenciar esses pilares de modo a atender tanto às suas metas internas quanto às demandas mercadológicas e socioambientais.

A sustentabilidade socioambiental tem sido implementada com mais força nas organizações desde o início do século XXI, quando perceberam a necessidade de atender a uma crescente demanda de consumidores conscientes e às exigências do mercado atual (Ameida; Arend; Engel, 2018). Em resposta, algumas empresas incorporaram essa preocupação em seus processos e cultura organizacional.

Contudo, um dos maiores desafios para as organizações é garantir o comprometimento das equipes com ações éticas e de responsabilidade socioambiental. No início, o sucesso dessas ações era visto apenas como uma questão de planejamento e orçamento. No entanto, hoje entende-se que o sucesso depende também de uma gestão eficaz das equipes, o que traz novos desafios. O êxito dos projetos está ligado a esforços multidisciplinares e ao comprometimento de todos os colaboradores (Thamhain, 2012).

Entre os obstáculos enfrentados para implementar essas ações, destacam-se: a escassez de recursos financeiros para ajustar processos que minimizem conflitos ambientais; a adequação à legislação ambiental vigente; a compreensão, por parte das equipes, sobre o conceito de sustentabilidade e a aceitação de novos padrões e inovações; a mensuração dos impactos das ações sustentáveis; e a dificuldade em encontrar profissionais qualificados para implementar e gerir esses projetos de forma eficiente (Batista et al., 2020).

Nesse contexto, o papel do Secretário Executivo (SE) ganha relevância, visto que esse profissional atua estrategicamente, assessorando os gestores de forma dinâmica para atingir os objetivos organizacionais (Todorov et al., 2021). Com uma

atuação cada vez mais independente e alinhada às necessidades da organização, o SE contribui positivamente para a gestão e o desenvolvimento de práticas sustentáveis.

Apesar desse avanço, Paes et al. (2019) apontam que o SE ainda enfrenta desafios no mercado de trabalho, muitas vezes sendo confundido com funções administrativas de menor relevância, como recepção. Esse preconceito pode ser decorrente do desconhecimento sobre o campo de atuação do profissional, além da falta de um órgão regulador que assegure a legitimidade da profissão.

Todorov et al. (2021) ressaltam a importância da atuação do SE na implementação de uma gestão sustentável. Com sua formação e habilidades, o profissional pode atuar diretamente na elaboração de projetos sustentáveis, contribuindo para a melhoria da imagem organizacional, a gestão eficiente e o manejo de informações técnicas, promovendo melhorias significativas para a empresa e para a sociedade.

Considerando esses aspectos, este estudo parte da hipótese de que o bacharel em Secretariado Executivo está preparado para assumir novas responsabilidades diante da transformação de seu perfil e de suas novas habilidades técnicas e comportamentais. No entanto, muitas organizações ainda não acompanham esse desenvolvimento, delegando ao SE apenas tarefas operacionais e não reconhecendo plenamente seu potencial para promover ações éticas e de responsabilidade socioambiental.

Assim, considerando que a constituição do SE como campo científico exige avaliação, reflexão e debate sobre o que está sendo produzido, surge a seguinte questão: como o bacharel em Secretariado Executivo pode contribuir para o desenvolvimento de ações éticas e de responsabilidade socioambiental nas organizações em que atua? Dentro desse contexto, o objetivo geral deste estudo é verificar as habilidades exercidas pelo bacharel e/ou profissional de Secretariado Executivo nas ações éticas e de responsabilidade socioambiental no âmbito das organizações. Como objetivos específicos, temos:

- Identificar as atividades exercidas pelo bacharel e/ou profissional em Secretariado Executivo nas ações éticas e de responsabilidade socioambiental;
- Averiguar a inclusão do bacharel e/ou profissional em Secretariado Executivo

nas ações éticas e de responsabilidade socioambiental no âmbito das organizações;

- Verificar como as ações do bacharel e/ou profissional em Secretariado Executivo podem contribuir para a responsabilidade socioambiental no âmbito das organizações.

Assim, o estudo busca responder como o bacharel em SE pode, de forma efetiva, integrar-se às demandas por práticas organizacionais sustentáveis, considerando as exigências crescentes de mercado e a necessidade de adaptação às novas diretrizes de responsabilidade socioambiental. A investigação proposta visa, portanto, explorar as potencialidades desse profissional no fortalecimento de uma cultura ética dentro das empresas, promovendo não apenas o cumprimento das normas ambientais, mas também a inovação e a eficácia em projetos de sustentabilidade, contribuindo para o crescimento econômico equilibrado e a redução de impactos ambientais.

Este trabalho foi dividido em seis seções principais. Inicialmente será apresentada a **hipótese** do estudo, seguindo com a **Revisão Teórica** que aborda o papel do profissional de secretariado executivo, as práticas de responsabilidade socioambiental nas organizações, e as contribuições do secretário executivo para essas ações. Na **Metodologia**, são descritos o delineamento do estudo, os participantes, o campo da pesquisa, os instrumentos de coleta de dados e os procedimentos de análise. A **Discussão e Análise dos Dados** explora os resultados obtidos a partir do questionário aplicado aos participantes. Em **Considerações Finais**, são apresentadas as conclusões do estudo, seguidas das **Referências** e do **Apêndice** que complementam o trabalho.

2. REVISÃO TEÓRICA

2.1 O profissional de secretariado executivo

Como mencionado no capítulo anterior, o secretário executivo tem uma função essencial nos processos da organização como um todo. De acordo com Nonato Junior (2009), a Assessorixe (Assessoria Executiva) é uma das linhas da assessoria que está relacionada às ações de trabalho de assessoria organizacional, oficial ou

gerencial, com a sua atenção focada sobre a corrente informacional gerenciado nas atividades de assessoria executiva.

De acordo com as autoras Lasta e Silva (2013, p.6),

O profissional de secretariado executivo está inserido nas organizações de maneira a atuar na função de gestor, colaborando para o crescimento organizacional. O secretário gestor é capaz de tomar decisões, pois é um ser inteligente e com capacidades técnicas e humanas, dessa maneira ele deve entender de seres humanos para poder liderar e motivar a sua equipe de trabalho. Assim, pode-se afirmar que o secretário é um gestor, que tem condições de exercer atividades técnicas, de liderança e, principalmente, consegue ser eficaz nas atividades de gestão.

Nessa perspectiva, o secretário executivo vem desempenhando uma grande participação alinhado ao plano estratégico dentro das organizações e sendo um diferencial na implementação de ações concretizadas na organização. O perfil do assessor executivo é polivalente, pois possui conhecimento e habilidades para operar nos múltiplos campos da organização (Santiago; Silva; Paes, 2020).

O secretário executivo desempenha uma função de extensão da diretoria estratégica, processando ocupações de um elevado grau de responsabilidade, especialmente por ter a confiança da diretoria da organização na qual trabalha. Esse assessoramento pode ser executado nos campos operacional, tático e intelectual, ele é empregado como ponte entre o conhecimento e pessoas, conforme Rodrigues (2004, p. 178), “um agente transformador de insumos, para a obtenção dos resultados esperados pelos clientes”

Conforme os autores Lasta e Silva (2013, p. 5):

O profissional de secretariado executivo é um gestor, porque se envolve com os resultados esperados pela empresa ou pela organização onde atua, participa de processos que são etapas para atingir os resultados planejados, mediando recursos para a obtenção destes resultados. Para que isto ocorra, são importantes as atividades rotineiras, sendo imprescindível desenvolver e manter um gerenciamento de rotinas. É importante, também, que todos da equipe tenham entendido a estratégia de longo prazo para que possam planejar e gerenciar as rotinas diárias que levará ao alcance das estratégias. O procedimento de estabelecer objetivos de curto prazo sustenta as metas de longo prazo.

Desse modo, a partir dessa referência compreende-se que o profissional de SE tem papel como gestor compartilhando de todas as fases na procura de abranger os melhores resultados. Esse progresso no perfil profissional e nos encargos permitiu o

desenvolvimento da área de atuação, partindo da efetivação de atividades técnicas para atividades cada vez mais intrincadas no ramo do Secretariado, das assessorias e das múltiplas probabilidades de trabalho dos secretários contemporâneos (Todorov *et al.*, 2021).

Ainda de acordo com Todorov *et al.*, (2021), o secretário executivo progrediu para operar como assessor e exercer atividades complexas, como cogestão, consultoria, assessoria e empreendedorismo. Os autores garantem ainda que hoje em dia não é mais conferido ao profissional de secretariado executivo apenas atividades rotineiras e atividades técnicas.

Nonato Júnior (2009, p. 157) aponta ainda que o trabalho do secretariado “é marcado pelo ato de assessorar, seja no âmbito operacional, tático, executivo, intelectual ou interdisciplinar”. Elucida ainda que qualquer que seja a natureza da organização ou do grupo em que compartilhe, o profissional se sobressai como assessor– conectando fatos, informações, pessoas, graus hierárquicos ou inter-relacionais.

Segundo Alonso (2004, p. 35),

O profissional de Secretariado Executivo/Assessor Executivo pode trabalhar como Gestor, Empreendedor, Consultor, entre muitas outras funções, pois ele gerencia projetos, trabalha em busca do cumprimento das metas, participa do planejamento estratégico e, ainda, facilita a atuação dos dirigentes das organizações, auxiliando-os na busca de soluções para problemas complexos. Com uma ação participativa, atua de modo a aprimorar o processo de gestão de desenvolvimento nas instituições, é responsável por grande parte das intermediações entre elas e desenvolve um trabalho de parceria tanto com a direção da empresa e demais funcionários, clientes internos, como com os clientes externos. Por isso, tem que conhecer bem a filosofia da organização onde trabalha ter profissionalismo, ter uma visão empreendedora, inovadora, genérica e competitiva (Alonso, 2004, p. 19).

Deste modo, compreende-se que com a preparação constante e desempenho polivalente o secretário executivo procura se adaptar às inovações do mercado de trabalho, acrescentando informações e conhecimentos por meio de capacitação continua, para que assim seja apto de acompanhar as novas questões contemporâneas. São os conhecimentos alcançados, a transformação no perfil profissional e os progressos pertinentes à profissão, que fazem com que o profissional de Secretariado Executivo conquiste novos âmbitos de ação, expandindo assim sua aptidão estratégica de suprir indigências e pendências do mercado (Paes *et al.*, 2019).

2.2 Ações éticas e de responsabilidade socioambientais contemporâneas no âmbito das organizações

Os debates em prol da sustentabilidade ambiental tornam-se cada vez mais proeminente, tendo em vista que os recursos naturais estão sendo empregados excessivamente, provocando um desequilíbrio ambiental e danificando a sobrevivência das atuais e futuras gerações. Em resultado aos prejuízos causados ao meio ambiente ao longo dos anos, as instituições empresariais têm procurado entusiasmar seus colaboradores e clientes sobre a seriedade de como relacionar as questões mercadológicas com a preservação dos recursos naturais (Gomes; Carminha; Memória, 2019).

Nesse sentido, antes de tudo, cabe abordar o conceito de ética que de acordo com Srour (2003, p.15), “a ética seria uma forma de estudar os códigos de normas que regulam as relações e as condutas dos agentes sociais, identificando, em cada coletividade, o certo e o errado e expondo os critérios que caracterizam os desvios éticos”. Entretanto, a ética não se restringe a função de determinar preceitos sobre a boa convivência. O papel principal da ética é a mesma que a de toda teoria: elucidar, explicar, ou averiguar um determinado fato e/ou realidade, organizando os conceitos adequados. Contudo, não se pode olvidar, no entanto, que se trata do estudo de mundo real, da conduta de seres humanos que cometem falhas e possuem fraquezas.

Entre os vieses dos conceitos de ética, vamos dar evidência as considerações de ética empresarial, que de acordo com Moreira (2002, p.28) “é o comportamento da empresa – entidade lucrativa - quando ela age de conformidade com os princípios morais e as regras do bem proceder aceitas pela coletividade”. Do mesmo modo, que a ética, a ética empresarial procura seus alicerces no comportamento humano, mais designadamente nos preceitos e valores que individualizam a atmosfera empresarial. Nesse contexto, Leisinger & Schmitt (2002, p.22), apontam que “a ética empresarial reflete sobre as normas e valores efetivamente dominantes em uma empresa, interroga-se pelos fatores qualitativos que fazem com que determinado agir seja uma agir bom”.

Logo Srour (2003, p.33) explica a sua acepção por um ponto de vista mais didático e contemporâneo por meio da qual a ética empresarial ou a ética dos negócios constituiria pesquisar e tornar acessível a ética vigente nas organizações capitalistas

atuais e, em particular, a ética dominante nas organizações de uma nacionalidade particular. Várias são as conjecturas acerca do estudo da ética empresarial, os autores exibem perspectivas que se presumem em seu princípio. Uma exterioridade conveniente entre os expostos pelos autores é aquela que procura o estudo da ética empresarial por meio da apreciação real do dia a dia dos atuantes que lidam com as tomadas de decisões dentro das organizações.

Tratando-se da sustentabilidade empresarial, essa tem por desígnio a inserção do cuidado com o meio ambiente, o contentamento entre as partes interessadas e o melhoramento do conceito empresarial. Necessitado às transformações que advieram em algumas organizações, algumas delas se concederam a sair da zona de comodidade, advindo a refletir e desenvolver programas e formas que suscitem medidas sustentáveis em sua cultura organizacional. Tais medidas são estruturadas com apoio na preservação do meio natural, de maneira que os profissionais de secretariado executivo também devem adquirir a responsabilidade partilhada e, dentro do plausível, conservar seu âmbito de trabalho o mais sustentável possível (Kneipp *et al.*, 2018).

Ainda de acordo com Srour (2008, p. 65),

A sustentabilidade empresarial corresponde ao fato de as organizações serem socialmente responsáveis, agirem de forma consequente em vista da própria perpetuidade e, não só preservarem o meio ambiente, mas restaurarem os sítios afetados por elas. Em outros termos, a sustentabilidade supõe que as organizações sejam viáveis economicamente, justas socialmente e corretas ecologicamente. Esse tríplice resultado contribui, em última instância, para assegurar a habitabilidade do planeta.

Da perspectiva econômica, a sustentabilidade diz respeito, designadamente, a procurar o lucro responsável, suscitar empregos, pagar tributos, modernizar em produtos e métodos e exercitar a governança corporativa. No domínio “social” constitui em respeitar direitos trabalhistas e humanos, afastar preconceitos e discriminações, gerar o desenvolvimento social. No campo ecológico demanda, no essencial, a amortizar insumos e resíduos, administrar os riscos ambientais com aptidão, exercitar o consumo consciente em gastos e investimentos, e reparar o meio ambiente (Srour, 2008).

Desse modo, segue-se a seguinte conclusão: as organizações empresariais eticamente encaminhadas são as que originam lucro para os acionistas, resguardam o meio ambiente e aperfeiçoam a vida de seus públicos de interesse, ao mesmo tempo em que solucionam dificuldades de caráter comum. Portanto, ao levarem a sério esses

acordos e ao alcançarem a façanha de demonstrá-los em práticas, as organizações se habilitam para obter perenidade e boa reputação (Sroul, 2008).

No entanto, torna-se indispensável movimentar uma bateria de intercessões organizacionais: a gestão de informação; a adoção de arquétipos internacionais de responsabilidade socioambiental; a organização de uma atmosfera favorável às inovações; o gerenciamento dos riscos incididos; a conexão dos campos de Comunicação Empresarial, Relações Públicas, *Marketing*, Publicidade e Propaganda. Tudo à luz da inteligência ética. Com qual finalidade? Conservar o negócio contra as intempéries incessantes e contra uma concorrência cada vez mais inovadora e implacável (Sroul, 2008).

Nesse sentido, compreende-se que o profissional de secretariado executivo também deve ter sua formação técnica ou superior conexas aos conhecimentos sobre como cuidar e preservar o meio ambiente. Desse modo, a próxima seção irá abordar as habilidades do secretário executivo no âmbito da ética e sustentabilidade empresarial.

2.3 Habilidades do secretário executivo no âmbito da ética e sustentabilidade empresarial

O secretário executivo é dotado de múltiplas competências e habilidades em seu perfil profissional, por isso espera-se que ele tenha particularidades de assessoramento, aptidão de performance junto aos gestores; empreendedorismo, concepção e fundação de soluções que amparem o trabalho de todo grupo; consultoria, identificando na cultura organizacional assuntos a serem aperfeiçoados e proporcionando modos de resolvê-las (Alonso, 2004).

Em paralelo a isto, Santiago, Silva e Paes (2020) afirmam que o profissional de Secretariado Executivo tem jurisdição para operar como um guia pela sustentabilidade, ou seja, entusiasma os companheiros de trabalho a praticarem atitudes sustentáveis. Contudo, os conhecimentos para embasar um perfil diferenciado e de cuidado com o meio ambiente, são alcançados por meio da educação.

Além disso, o estudo de Todorov, Kniess e Chaves (2013) aponta que nas ações éticas e de responsabilidade socioambiental em que o profissional de Secretariado está implantado, mais da metade estão intrincados em projetos de

reciclagem e a outra metade se divide em ecoeficiência e inserção social, entre outros, logo corrobora que, além de haver empenho com a sustentabilidade, há ao mesmo tempo um balanceamento entre as três grandezas: ambiental, social e econômica.

Sob esse aspecto Whitaker (2003, p.124), alude algumas particularidades do profissional ético que podem ser estimadas como eficazes para o sucesso do profissional de secretariado executivo:

Um profissional ético sabe ponderar o que é bom para si, para a organização e para a sociedade, não se limita a cumprir o que lhe é indicado, sem iniciativa pessoal. É suficientemente criativo para saber propor novos métodos de trabalho à alta administração da empresa. Não tem medo de ser demitido ou maltratado por pessoas com menos formação moral. Sabe lidar com qualquer tipo de pessoa, ajudando os amigos (ou inimigos) a enxergar o que é bom e verdadeiro, de maneira natural, simples, positiva e profissional

Tais particularidades servem como direção na trajetória que os secretários executivos devem seguir no desenvolver de sua passagem profissional. Para Veiga (2007, p. 29) “a secretária, deve diariamente, pensar e escolher a atitude mais adequada, considerando a ética que deve permear o seu trabalho e as suas relações”. Estar prudente aos preceitos da sua empresa, assim como aos princípios do Código de Ética profissional da sua hierarquia, compõe noções fundamentais para que o secretário executivo alcance êxito na sua carreira.

Nessa perspectiva, Coutinho e Soares (2002) apontam ainda, que no âmbito das organizações, o profissional de Secretariado Executivo desempenha um papel estratégico nas ações éticas e de responsabilidade socioambiental, contribuindo para a implementação de práticas que integram a ética empresarial e a sustentabilidade. Nesse contexto, suas habilidades são essenciais para garantir que as organizações operem de forma transparente, responsável e alinhada com os princípios de governança corporativa.

Uma das principais competências do secretário executivo é a gestão da ética corporativa, que envolve a criação, implementação e monitoramento de políticas de compliance, códigos de conduta e treinamentos voltados à disseminação de práticas éticas entre os colaboradores. O profissional também atua como mediador em situações de conflitos éticos, facilitando a resolução de questões internas de forma justa e em conformidade com os regulamentos institucionais (Bernardino; Nunes, 2014; Monteiro; Cecatto; Gardin, 2015).

Além disso, o secretário executivo desempenha um papel relevante na coordenação de ações de responsabilidade socioambiental, colaborando com a implementação de projetos voltados à sustentabilidade, como programas de responsabilidade social e campanhas de conscientização ambiental. Suas ações contribuem para o alinhamento das atividades organizacionais com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e demais demandas de stakeholders.

A comunicação eficiente e transparente também é uma habilidade central, visto que o secretário executivo é responsável por garantir a clareza das informações transmitidas sobre as ações éticas e socioambientais da empresa, tanto internamente quanto externamente. Isso inclui a elaboração de relatórios de sustentabilidade e o diálogo com a comunidade e parceiros sobre as práticas responsáveis da organização (Monteiro; Cecatto; Gardin, 2015).

Outro aspecto relevante é o planejamento estratégico sustentável, em que o secretário executivo auxilia na formulação de estratégias que alinhem as metas ambientais e sociais da organização com seus objetivos gerais (Bernardino; Nunes, 2014). Isso envolve não apenas o cumprimento de normas legais e regulatórias, mas também a iniciativa para a inovação social e ambiental, promovendo o uso de tecnologias sustentáveis e práticas de economia circular que possam reduzir o impacto ambiental das atividades corporativas (Monteiro; Cecatto; Gardin, 2015).

Sendo assim, o papel do secretário executivo, está ligado à coleta de informações para atingir os objetivos e metas organizacionais, ele se torna uma importante ferramenta no direcionamento e no engajamento da empresa na idealização e na realização de ações de responsabilidade social corporativa. Desta forma, este profissional está apto a criar planos de ações, desde os mais simples (promoção de campanha de economia de energia elétrica, de papel etc.) até mesmo ações mais complexas (divulgação de doações às entidades assistências, a coleta seletiva de resíduos, as atividades ligadas à promoção de saúde do trabalhador, entre outras) (Bernardino; Nunes, 2014).

Dessa maneira, percebe-se que o profissional de Secretariado Executivo por possuir uma ação bastante estratégica pode conduzir ações éticas e de responsabilidade socioambiental, uma vez que a sustentabilidade está associada a um plano mais elevado, vai muito além da demanda ambiental, econômica e social. O grande desafio não é dar prioridade a um desses temas e sim agregá-los e não ter apenas um espectro de frutos imediatistas (Todorov *et al.*, 2021).

2.4 Contribuições do secretário executivo para as ações éticas e de responsabilidade socioambiental

As demandas pertinentes à Responsabilidade Social estão sendo largamente debatidas no âmbito empresarial, de comunicação, acadêmico e na sociedade como um todo. Perpetrar ações de responsabilidade social tornou-se uma maneira de concorrência entre as organizações do mercado, as que procuram esse diferencial acabam se tornando-se exemplo, pois a sociedade está cada vez mais conhecedora e exigente sobre referidas questões (Sapienza; Pandolfi, 2019).

Diante disso, torna-se complacente ressaltar que o profissional de secretariado executivo, ao longo dos tempos passou a agrupar novas habilidades para operar no mercado de trabalho, oferecendo assessoria direta aos gestores nos diversos campos das organizações, agindo nesse campo como facilitador das informações, por meio de uma ação multidisciplinar. Nonato Junior (2009, p. 32), aponta que “o aparato técnico, tático e estratégico do profissional de Secretariado Executivo se reformulou nas últimas décadas, passando a entender de novas tecnologias e atender as demandas do mercado”.

Nesse sentido, o profissional de secretariado executivo pode aproveitar dos instrumentos e das novas tecnologias, ampliando assim habilidades e noções imprescindíveis para compartilhar ativamente das questões sociais das organizações. Desse modo, poderá proporcionar o desenvolvimento de práticas apropriadas de gestão para alcançar melhores saldos, propendendo sempre estilos que favoreçam de maneira duradoura a sociedade como um todo (Alonso, 2004).

De acordo com Bernardino e Nunes (2014, p. 10),

Percebe-se que os principais atributos, seja em nível de talentos, competências e habilidades, ética, ou em nível da estrutura organizacional e dos processos gerenciais, o profissional de secretariado executivo está apto para realizar estes tipos de estratégias dentro das organizações. Em outras palavras, estes profissionais possuem qualidades como: a multifuncionalidade, a conduta ética, a transparência, entre outras habilidades, que fazem deles uma ferramenta útil para a coleta de informações a fim de alcançar os objetivos e as metas das organizações, bem como a idealização e a aplicação de ações de RSC.

Refletindo em ações de responsabilidade social, esse profissional pode contribuir de maneira significativa para que padrões e ações de responsabilidade social possam ser desenvolvidos nas organizações, pois o mesmo possui em seu

perfil as competências e habilidades imprescindíveis para participar do desenvolvimento de ações e projetos, verificando fatores de melhorias para a organização, empregando o diálogo interno e externo para promover o controle e idealização dos processos de gestão (Kneipp *et al.*, 2018).

Segundo aponta Durante (2009, p.139), o secretário executivo tenciona ações, descreve objetivo, delibera prioridades e tempo determinado, e a metodologia a ser seguida, e ainda põe em prática o plano. Além de possuir os instrumentos e habilidades para compartilhar de projetos e ações, é executivo é entendedor de toda organização, possui entrada às informações relevantes, opera como agente facilitador dos processos dentro da organização é a ponte entre todos os colaboradores.

O Secretário Executivo tem uma atuação polivalente ocupando um papel altamente estratégico na atual estrutura organizacional. Atuando ao lado do poder decisório e gerenciamento e monitorando processos, procedimentos, sendo elemento de ligação entre os times e equipes, como foco para resultados, passa a atuar como um agente facilitador de todos os processos organizacionais, o que lhe demanda educação continuada e constante aprimoramento profissional (Mata, 2009, p. 221).

Assim, tendo o profissional de secretariado executivo todas essas aptidões e instrumentos ele pode adotar perfil de colaborador para as questões de responsabilidade social e fazer com que suas atitudes sejam adotadas pelos demais membros da equipe, consentindo que eles tenham informações sobre tais questões e possam seguir de modo satisfatório (Todorov *et al.*, 2021).

3. METODOLOGIA

Baseado nos pressupostos teóricos expostos nas seções anteriores, e com a finalidade de responder os objetivos propostos por essa pesquisa, apresenta-se aqui o seguimento metodológico do presente estudo. Dessa maneira, expõe-se sobre a natureza do tipo de pesquisa escolhido, os participantes da pesquisa, o campo e cenário do estudo e os métodos adotados para a coleta e análise dos dados.

3.1 Delineamento do estudo

O presente estudo, trata-se de um estudo de caso de abordagem qualitativa, de caráter descritivo e exploratório. O estudo de caso é uma abordagem de pesquisa estruturada que pode ser aplicada em várias situações, contribuindo para a

compreensão de fenômenos individuais ou coletivos. Como um método de pesquisa, ele apresenta características distintas e pode ser definido com base nas contribuições de dois renomados especialistas na área: Robert K. Yin (2010) e Robert R. E. Stake (2007).

Yin (2010) descreve o estudo de caso como uma investigação empírica que examina fenômenos contemporâneos dentro de um contexto real, sendo especialmente útil quando as fronteiras entre o fenômeno e seu contexto não são claramente definidas. Ele aponta que o estudo de caso visa explorar, descrever e explicar o evento ou proporcionar uma compreensão aprofundada do fenômeno.

Por sua vez, Stake (2007) vê o estudo de caso como um sistema delimitado, ressaltando tanto a unidade quanto a totalidade desse sistema. Ele foca nos aspectos que são significativos para a questão de pesquisa em um momento específico, permitindo uma visão mais clara dos fenômenos por meio de uma descrição rica.

Como método de pesquisa, o estudo de caso exige que o pesquisador tenha cuidado ao elaborar o protocolo, detalhando os procedimentos formais e reconhecendo os pontos fortes e limitações do estudo. Geralmente, a escolha por essa abordagem é adequada quando o pesquisador busca responder perguntas que esclareçam as circunstâncias atuais de um fenômeno social, investigando como ou por que esse fenômeno social ocorre.

Tratando-se da pesquisa qualitativa, está busca entender os sujeitos em seus próprios contextos, fazendo com que os resultados proporcionem o entendimento dos fenômenos sociais dando importância as características subjetivas da ação social (Minayo, 2017). Ainda de acordo com Minayo (2017), a abordagem se aplica, então, ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões que sujeitos fazem a respeito de como vivem, arquitetam seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam.

A interpretação fundamentada em análise qualitativa concentra-se na concepção e explicação da dinâmica das relações sociais, assim sendo idealizada como a base da pesquisa qualitativa. Esse método não permite apenas a interpretação dos fatos em si, mas evidencia a interpretação da interpretação que os sujeitos fazem dos acontecimentos que vivenciam (Malterud, 2001; Minayo, 2017).

3.2 Participantes da pesquisa

Os sujeitos participantes da presente pesquisa foram bacharéis e/ou profissionais em Secretariado Executivo. O tipo de amostragem selecionada foi não-probabilística – por conveniência. Esta técnica é muito comum e consiste em selecionar uma amostra da população que seja acessível. Ou seja, os indivíduos empregados nessa pesquisa serão selecionados porque eles estão prontamente disponíveis, não porque eles foram selecionados por meio de um critério estatístico. Geralmente essa conveniência representa uma maior facilidade operacional e baixo custo de amostragem (Oliveira, 2001).

Ou ainda nas palavras de Freitag (2018, p. 671) “em uma amostra por conveniência, o pesquisador de campo seleciona falantes da população em estudo que se mostrem mais acessíveis, colaborativos ou disponíveis para participar do processo, algo do tipo “caiu na rede é peixe”.

Sobre o tamanho da amostra de pesquisa e sua representatividade, Minayo (2017), destaca que não há uma conformidade entre os teóricos sobre o quantitativo da amostra em pesquisas qualitativas, diferentemente do que incide em estudos quantitativos que empregam metodologias refinadas para estabelecê-las. A mesma observa ainda, que diversos pesquisadores qualitativos se amparam da saturação dos dados coletados para definir a amostragem do estudo, ou seja, determinam-na quando novas informações não originam mais explicações sobre o elemento pesquisado. Contudo Minayo (2017, p. 05) ressalva que:

[...] nas pesquisas qualitativas, as amostras não devem ser pensadas por quantidade e nem precisam ser sistemáticas. Mas a sua construção precisa envolver uma série de decisões não sobre quantos indivíduos serão ouvidos, mas sobre a abrangência dos atores sociais, da seleção dos participantes e das condições dessa seleção. Esses elementos precisam ficar claros na metodologia de investigação, pois eles interferem na qualidade da investigação (Minayo, 2017, p. 05).

Lefèvre e Lefèvre (2014) ao discutirem sobre a dimensão da amostra investigada e da saturação de dados, apontam que o número mínimo para os sujeitos participantes de um estudo é o mínimo, ou seja, ele mesmo. Se foram selecionados os participantes potenciais e eles especificam um determinado conceito, então, o pesquisador pode ter a garantia de que esse conceito está presente no âmbito pesquisado.

No que diz respeito aos critérios de seleção dos inquiridos, utilizou-se como critério de inclusão dos sujeitos do estudo indivíduos de ambos os sexos bacharéis e/ou profissionais da área de Secretariado Executivo.

3.3 Campo da pesquisa

A presente pesquisa foi elaborada em ambiente online por interação indireta, pois não existiu contato direto entre o investigador e os participantes.

3.4 Coleta dos dados

A coleta de dados dessa investigação ocorreu em quatro etapas sendo estas: 1) Revisão bibliográfica sobre o tema em questão; 2) elaboração do formulário online; 3) contato com os possíveis participantes da pesquisa; 4) discussão e análise dos dados.

3.4.1 Instrumentos de coleta de dados

O material e instrumento para coleta de dados utilizados nesta pesquisa estão especificados abaixo.

3.4.1.1 Revisão bibliográfica e questionário

Para a primeira parte do estudo procedeu-se à recolha de dados bibliográficos relacionada com a temática, nomeadamente: obras publicadas, relatórios, artigos periódicos, teses e dissertações entre outras fontes eletrônicas. Esta revisão de literatura contribuiu para a elaboração do referencial teórico, isto é, um conjunto de conceitos sustentados por autores que, combinados entre si, esclarecem os temas em estudo.

Quanto ao segundo instrumento de coleta de dados, este foi um questionário composto por informações sociodemográficas dos participantes, 11 perguntas objetivas e 02 perguntas abertas (APÊNDICE A). O questionário foi aplicado de modo online por meio da ferramenta *Google Forms*. A busca pelos participantes se deu por meio da divulgação do questionário nas seguintes ferramentas online: e-mail; grupos de WhatsApp (faculdade e trabalho), assim como indicações de possíveis

participantes por intermédio de outras pessoas. O envio do questionário iniciou-se no dia 19/09/24 e foi encerrado no dia 25/09/24.

3.5 Análise dos dados

Os dados foram analisados por meio da estatística descritiva oferecida pela própria ferramenta de formulários do *Google Forms*. No momento em que os questionários são enviados pelos participantes, as informações são salvas em uma tabela do *Excel* e realizado automaticamente pela plataforma na hora em que o questionário for elaborado. Nessa tabela permaneceram disponíveis todas as informações elencadas ao preenchimento de cada questionário, a data e a hora em que foi respondido e a resposta de cada questão separadamente, o que permite determinar gráficos e deliberar a porcentagem que cada alternativa foi escolhida em cada questão (Andres, *et al.*, 2020).

3.6 Aspectos éticos

A realização deste estudo obedeceu aos preceitos éticos preconizados pela Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e a Resolução 510/16 da Instância de Ciência Humanas e Sociais. As informações obtidas serão utilizadas para a redação e publicação de artigos científicos. Os dados coletados ficarão sob responsabilidade dos pesquisadores e serão utilizados para fins científicos sem a identificação dos sujeitos, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação, proporcionando o anonimato dos participantes.

4. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção, apresentamos a análise dos dados coletados por meio de um questionário composto por 13 perguntas, sendo 11 objetivas e 2 subjetivas. O formulário foi disponibilizado via *Google Forms*, com o link compartilhado em grupos de conversação *on-line* e por *e-mail*. No total, recebemos 16 respostas. É importante destacar que a coleta de dados ocorreu de forma voluntária e anônima, com os participantes fornecendo consentimento por meio do TCLE. Iniciamos a análise com a caracterização dos respondentes, seguida da exposição de alguns gráficos gerados a partir da pesquisa.

4.1 Caracterização dos participantes

O presente estudo contou com a participação de 16 sujeitos (caracterizados como S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15 e por último S16). A idade dos participantes da pesquisa variou entre 25 e 66 anos, refletindo uma diversidade significativa de experiências e perspectivas. A maior parte dos respondentes tem 29 anos e 32 anos.

Em relação à formação dos participantes, onze dos respondentes possuem formação inicial em Secretariado Executivo, indicando uma forte base acadêmica na área. Além disso, dois dos participantes possuem pós-graduação em Secretariado Executivo, o que demonstra um investimento em especialização e aprimoramento profissional. Em relação ao ano de conclusão da formação, os dados apresentam uma diversidade significativa, abrangendo desde 1991 até participantes que estão previstos para se formar em 2025. Uma grande maioria dos respondentes (4 participantes), concluiu sua formação em 2023, enquanto 12,5% graduaram-se em 2021 (2).

No que se refere aos anos de experiência na profissão, observa-se uma diversidade significativa, variando de 1 a 50 anos. Entretanto, a maioria dos participantes é composta por profissionais com 1 e 2 anos de experiência, que representam seis do total. Essa predominância sugere que muitos respondentes são novos na área, trazendo perspectivas frescas para a discussão sobre as ações éticas e de responsabilidade socioambiental no âmbito do Secretariado Executivo. Além disso, há uma participante com quase 50 anos de experiência, o que enriquece ainda mais as contribuições ao tema abordado.

4.2 Análise do questionário *Google Forms*

Na primeira pergunta do questionário, buscou-se explorar o **entendimento dos participantes sobre as questões éticas e de responsabilidade socioambiental**. De acordo com Souza, Lima e Cardoso (2015), as questões éticas e a responsabilidade socioambiental têm sido amplamente discutidas na administração empresarial, tornando-se uma variável fundamental nas estratégias competitivas das organizações e na análise de seu desempenho. Dentro da nova perspectiva sobre o papel das empresas, entende-se que a atividade econômica não deve ser guiada

apenas por resultados financeiros, mas também pelo impacto que gera na sociedade em geral (Souza; Lima; Cardoso, 2015).

Diante disso, os resultados indicaram que a maioria dos respondentes demonstrou um entendimento amplo sobre questões éticas e de responsabilidade socioambiental, associando esses conceitos à preservação ambiental, sustentabilidade e impacto social. Um dos participantes (S1) afirmou que são “responsabilidades voltadas a questões da melhor tratativa do ambiente e suas melhorias”, enquanto outro destacou que se trata de “uma busca de soluções para uma sociedade mais sustentável”.

Outros participantes (S3, S6, S7, S10, S11, S12) também mencionaram a necessidade de um comportamento ético dentro das organizações, guiado por princípios de transparência e justiça. Um respondente (S4) comentou que envolve “comportamento e atitudes dentro dos rigores da lei e do bom senso, cuidando dos impactos na sociedade e no meio ambiente ao entregar seus produtos e serviços”.

Além disso, alguns participantes ressaltaram o papel do profissional de Secretariado Executivo nesse contexto. Um deles (S12) mencionou que “o Secretariado Executivo, com seu conhecimento interdisciplinar, pode contribuir nas atividades relacionadas à ética e às responsabilidades socioambientais”, evidenciando a relevância desse profissional em apoiar práticas sustentáveis dentro das organizações.

Nesse contexto, Souza, Lima e Cardoso (2015) destacam que, ao contrário do que ocorria anteriormente, o Secretário Executivo está agora mais integrado aos núcleos de decisão das organizações. Assim, a conscientização sobre questões éticas e de responsabilidade socioambiental, que permeiam as empresas, diferencia esses profissionais, especialmente em um mercado de trabalho que se torna cada vez mais exigente e procura indivíduos com uma visão global.

Já, na segunda pergunta, procurou-se responder a seguinte questão **“durante a sua formação em Secretariado Executivo, você estudou ou buscou estudar sobre o desenvolvimento de ações éticas e de responsabilidade socioambiental no âmbito empresarial?”** A partir da análise das respostas dez participantes afirmaram que estudaram sobre o desenvolvimento de ações éticas e de responsabilidade socioambiental como parte do currículo. Isso indica que o tema é abordado de forma significativa na formação acadêmica de Secretariado Executivo, refletindo a importância dessas questões no desenvolvimento profissional.

Outros três participantes relataram que buscaram esse conhecimento por iniciativa própria, participando de seminários e realizando leituras de livros e artigos sobre o tema. Esse dado reforça o interesse voluntário de alguns participantes em se aprofundar nas questões éticas e de responsabilidade socioambiental, mesmo fora do currículo formal.

Por outro lado, três dos respondentes mencionaram que não estudaram sobre o tema, mas gostariam de ter tido essa oportunidade. Esse dado sugere que, embora o tema seja abordado, há ainda uma demanda por maior aprofundamento ou disponibilidade de materiais e atividades que integrem o Secretariado Executivo com as práticas éticas e de sustentabilidade no ambiente empresarial.

Os dados corroboram com Santiago, Silva e Paes (2020) que sustentam que é essencial que o profissional tome a iniciativa para promover mudanças, rompendo com a ideia de que a responsabilidade pela causa socioambiental não lhe diz respeito. Para cultivar esse sentimento de responsabilidade, é fundamental que o profissional se dedique ao estudo do tema, buscando expandir seu conhecimento.

Ribeiro et al. (2023) também destacam que, para ajudar na implementação de políticas de responsabilidade socioambiental nas organizações, é necessário que o profissional possua um conhecimento prévio sobre o assunto. As instituições de ensino desempenham um papel essencial nesse processo, pois podem transmitir valores que preparam os alunos para o exercício da cidadania, por meio de reflexões sobre as desigualdades sociais e ambientais.

Além disso, as universidades têm a capacidade de orientar os futuros profissionais sobre suas responsabilidades em relação ao meio ambiente (Sanches et al., 2018). Outra importante ferramenta de aprendizado é a participação em eventos acadêmico-científicos, onde, por meio da produção científica, os estudantes têm a oportunidade de se aprofundar em diversos temas.

Nessa perspectiva, a pergunta três do questionário indaga os participantes sobre: **“Você participa regularmente de atividades relacionadas à ética e responsabilidade socioambiental na sua organização?”** A partir da análise dos respondentes é possível notar, que nove dos participantes indicaram que participaram ocasionalmente de atividades relacionadas à ética e responsabilidade socioambiental. Esse dado sugere que, embora haja algum nível de envolvimento com essas questões nas organizações, a participação é esporádica e não parte de um compromisso contínuo.

Por outro lado, quatro dos respondentes afirmaram que participam regularmente dessas atividades, sendo membros de comitês de ética ou organizadores de eventos de sustentabilidade. Esse grupo demonstra um nível de engajamento mais ativo nas práticas socioambientais e éticas, possivelmente exercendo um papel de liderança ou de influência dentro das empresas.

Por fim, três dos participantes responderam que não participam de nenhuma atividade relacionada a essas questões, o que pode indicar que nem todas as organizações incentivam ou oferecem oportunidades suficientes para o envolvimento com ações éticas e de responsabilidade socioambiental.

Atualmente, existem várias oportunidades de crescimento econômico para as organizações que se comprometem com o desenvolvimento sustentável em seus processos. Nesse contexto, é possível afirmar que a sustentabilidade se transformou em uma vantagem competitiva. No entanto, para que as organizações consigam alcançar seus objetivos sustentáveis, é fundamental considerar tanto os ambientes internos quanto os externos. Dentro do ambiente interno, o profissional de Secretariado Executivo, como um membro estratégico da organização, desempenha um papel de grande relevância na implementação do desenvolvimento sustentável (Branco; Machado, 2017).

Além disso, França e Santiago (2018) destacam que, dado que os Secretários Executivos estão capacitados para atuar nos processos de decisão, eles exercem um papel estratégico nas organizações e podem influenciar comportamentos no desempenho das atividades administrativas, contribuindo assim para o desenvolvimento sustentável da organização.

Seguindo nessa perceptiva, a pergunta quatro refere-se a **“Quais das seguintes atividades você realiza com mais frequência no contexto da ética e responsabilidade socioambiental?”** A partir das respostas foi possível analisar que a atividade mais mencionada pelos participantes (sete deles) foi a divulgação de práticas socioambientais, que envolve a comunicação interna sobre iniciativas ecológicas e campanhas de conscientização. Isso demonstra que muitos profissionais de Secretariado Executivo estão envolvidos em ações de conscientização e disseminação de boas práticas no ambiente organizacional, contribuindo para a educação e sensibilização de colegas sobre questões socioambientais.

Além disso, três dos respondentes afirmaram que atuam na coordenação de ações de sustentabilidade, como a implementação de programas de redução de

desperdício e gestão de recursos sustentáveis. Esse grupo assume uma função mais estratégica e de liderança, focada diretamente na criação e execução de projetos que buscam reduzir o impacto ambiental das organizações.

O Código de Ética do profissional de Secretariado, publicado no Diário Oficial em 7 de junho de 1989, serve como um guia fundamental para a prática adequada da profissão. É especialmente relevante ressaltar o Capítulo VI, que aborda as relações do profissional com a empresa, incluindo a seguinte redação:

Capítulo VI - Das Relações com a Empresa

Art.10º. - Compete ao Profissional, no pleno exercício de suas atividades:

1. Identificar-se com a filosofia empresarial, sendo um agente facilitador e colaborador na implantação de mudanças administrativas e políticas;
2. Agir como elemento facilitador das relações interpessoais na sua área de atuação;
3. Atuar como figura-chave no fluxo de informações desenvolvendo e mantendo de forma dinâmica e contínua os sistemas de comunicação.

É possível perceber, nas entrelinhas do trecho mencionado acima, que as ações relacionadas à responsabilidade socioambiental devem ser incorporadas às práticas diárias do Secretário Executivo. “Facilitar e colaborar na implantação de mudanças administrativas (...)” pode englobar a adoção de comportamentos voltados para o desenvolvimento sustentável. “Agir como elemento facilitador das relações interpessoais (...)” pode ser entendido também como a conscientização de seus colegas, parceiros e equipe sobre a importância de cultivar uma perspectiva sustentável nos ambientes organizacionais. Por sua vez, “atuar como figura-chave no fluxo de informações (...)” pode significar liderar as primeiras ideias que serão formuladas e implementadas para transformar a realidade empresarial, com ênfase na sustentabilidade e na criação de um diferencial competitivo.

Além de desenvolver a sensibilidade por questões ambientais, outras atribuições do profissional de Secretariado devem contemplar o aprimoramento da capacidade de aferir estratégias de gestão para alcançar os melhores resultados nas tarefas organizacionais e para a comunidade em que ela está inserida. É imprescindível entender seu papel profissional e assumir a responsabilidade de desenvolver e aprimorar características que delineiam o seu perfil, como flexibilidade, criatividade, liderança, dinamismo, iniciativa, eficiência, descrição, cooperativismo, ética, paciência, comprometimento e tomada de decisão (Santos, 2018, p. 17)

No entanto, uma participante também mencionou que, em sua empresa, não há um foco significativo nessas questões ou que, no momento, não estão envolvidos

em atividades relacionadas à ética e à responsabilidade socioambiental. Esse depoimento indica que ainda existem organizações que não priorizam essas práticas ou oferecem poucas oportunidades de participação.

Tratando-se da pergunta cinco: **“Sua organização inclui explicitamente o Secretariado Executivo em iniciativas de responsabilidade socioambiental?”** percebeu-se que as respostas indicam uma distribuição equilibrada quanto à inclusão do Secretariado Executivo em iniciativas de responsabilidade socioambiental. Um total de seis participantes afirmou que o Secretariado Executivo está envolvido em algumas iniciativas, como campanhas específicas, incluindo eventos como a "Semana do Meio Ambiente". Esse dado sugere que há um certo grau de participação, mas de forma limitada e pontual, sem uma integração plena e contínua.

Outros seis dos respondentes relataram que essa inclusão ocorre de maneira rara, indicando que em muitas organizações o papel do Secretariado nas iniciativas de responsabilidade socioambiental ainda não é amplamente reconhecido ou aproveitado.

Por outro lado, três afirmaram que o Secretariado Executivo é incluído em todas as iniciativas da organização, desde o planejamento até a execução das ações. Esse dado é relevante, pois evidencia que, em alguns contextos, o Secretariado é visto como uma peça fundamental nas atividades de ética e sustentabilidade, desempenhando um papel central em todas as etapas dessas iniciativas.

Nesse contexto, Todorov *et al.* (2021) enfatizam a relevância da atuação direta do Secretário Executivo na implementação da gestão sustentável. Graças à sua formação e às habilidades que possui, esse profissional pode participar ativamente da elaboração de projetos sustentáveis e contribuir para aprimorar a imagem da organização, gerenciar processos, padronizar ações e tratar adequadamente informações técnicas, resultando em melhorias significativas para a organização, para os negócios em geral e para a sociedade como um todo (Todorov *et al.*, 2021).

A pergunta seis refere-se a **“Em que medida você acredita que sua atuação contribui para a promoção da ética no ambiente organizacional?”** e as respostas refletem uma variedade de percepções sobre a contribuição dos profissionais de Secretariado Executivo para a promoção da ética nas organizações.

Um grupo significativo de sete participantes afirmou que sua atuação contribui moderadamente para a ética organizacional. Isso indica que, embora esses profissionais estejam envolvidos em discussões e implementações relacionadas a

práticas éticas, sua participação não é necessariamente em uma posição de liderança. Essa situação sugere um potencial para um papel mais proativo, caso haja oportunidades para se tornarem líderes em iniciativas éticas.

Além disso, seis dos respondentes acreditam que sua atuação contribui significativamente para a promoção da ética, destacando-se ao liderar projetos que reforçam a cultura ética dentro das organizações. Esses profissionais estão, portanto, em uma posição favorável para influenciar mudanças e promover uma cultura ética mais robusta, evidenciando que a liderança é um fator importante na eficácia das iniciativas éticas.

Por outro lado, três dos participantes mencionaram que sua contribuição é pouca, limitando-se a seguir diretrizes sem influência nas decisões. Isso indica que, em alguns casos, a falta de empoderamento ou de envolvimento nas decisões pode ser um obstáculo para uma contribuição mais efetiva à ética organizacional.

Considerando a formação e as habilidades dos Secretários Executivos, torna-se de extrema importância reconhecer que eles estão capacitados para atuar de forma ativa no processo de decisão. Assim, criar um ambiente que valorize suas contribuições e possibilite que eles atuem como influenciadores de comportamentos éticos pode ser um passo fundamental para o desenvolvimento de uma cultura organizacional ética e sustentável (Ribeiro *et al.*, 2023). Esse papel estratégico que esses profissionais podem desempenhar não só fortalece as práticas éticas, mas também contribui para um desenvolvimento organizacional mais integrado e responsável.

Assim, é necessário um investimento em capacitação e em oportunidades de liderança para os Secretários Executivos, a fim de que possam assumir um papel mais ativo e influente na ética organizacional. A promoção de espaços onde suas vozes e sugestões sejam ouvidas e consideradas pode maximizar a eficácia das iniciativas éticas e, conseqüentemente, promover uma cultura mais sólida e sustentável nas organizações (Sanches *et al.*, 2018).

A pergunta sete faz referência a: **“Qual é o principal desafio que você enfrenta ao promover ações de responsabilidade socioambiental?”** As respostas dos participantes revelam uma diversidade de desafios enfrentados na promoção de ações de responsabilidade socioambiental nas organizações. O desafio mais destacado, mencionado por quatro dos respondentes, é a resistência interna. Isso sugere que a implementação de práticas sustentáveis enfrenta barreiras significativas

devido à falta de aceitação ou adesão por parte dos colaboradores, dificultando a mudança necessária nas práticas cotidianas.

Em seguida, três apontaram a falta de conhecimento especializado como um desafio, indicando que a ausência de treinamento adequado pode limitar a capacidade dos profissionais de liderar e implementar ações efetivas de responsabilidade socioambiental. Essa questão destaca a importância de capacitação e educação contínua para que as equipes possam se engajar mais profundamente nas iniciativas.

Outro desafio igualmente mencionado por três dos participantes é a falta de apoio da liderança. A falta de priorização por parte da liderança em relação às questões de ética e sustentabilidade pode resultar em uma falta de recursos e comprometimento com iniciativas sustentáveis, afetando diretamente a eficácia das ações.

Além disso, a falta de recursos, citada por mais três dos respondentes, também é um obstáculo relevante. Orçamentos limitados podem restringir a capacidade das organizações de implementar projetos de sustentabilidade de forma ampla e eficaz. Outras respostas incluíram a percepção de que "poucas pessoas dão importância" ao assunto, indicando uma cultura organizacional que pode ver a responsabilidade socioambiental como uma obrigação e não como uma prioridade.

Ao reconhecer a importância das práticas sustentáveis, as empresas podem realocar recursos e desenvolver estratégias que possibilitem a implementação de projetos significativos. Isso não só contribuirá para uma maior eficácia nas ações de responsabilidade socioambiental, mas também pode gerar benefícios econômicos a longo prazo, como a redução de custos e a melhoria da imagem corporativa (Ameida; Arend; Engel, 2018).

Ao saírem de suas zonas de conforto, as empresas também devem considerar a percepção de que "poucas pessoas dão importância" à responsabilidade socioambiental. Para reverter essa situação, é fundamental criar uma cultura organizacional que valorize e reconheça a relevância das iniciativas sustentáveis. Isso pode ser alcançado por meio de campanhas de conscientização, incentivos e o envolvimento de todos os colaboradores, desde a alta gestão até os operadores da linha de frente (Todorov *et al.*, 2021).

Portanto, ao enfrentar os desafios identificados e promover uma transformação cultural que valorize a responsabilidade socioambiental, as empresas não apenas contribuirão para a preservação do meio ambiente, mas também se posicionarão de

maneira mais competitiva no mercado, atraindo talentos e clientes que valorizam práticas sustentáveis. Em resumo, a saída da zona de conforto não é apenas desejável, mas essencial para que as organizações possam evoluir e prosperar em um mundo que demanda cada vez mais comprometimento com a sustentabilidade (Todorov *et al.*, 2021).

A pergunta oito diz respeito a: **“Você recebe treinamentos específicos para atuar em ações éticas e de responsabilidade socioambiental?”** Conforme analisado, as respostas dos participantes mostram uma divisão significativa nas oportunidades de treinamento oferecidas para atuar em ações éticas e de responsabilidade socioambiental. Primeiramente, seis dos respondentes afirmaram que recebem treinamentos ocasionalmente, referindo-se a cursos opcionais oferecidos pela empresa. Essa situação sugere que, embora haja alguma disponibilidade de capacitação, ela não é garantida nem sistemática, o que pode resultar em um engajamento inconsistente nas práticas éticas e de responsabilidade socioambiental.

Outro grupo, também de seis participantes, relatou que não recebe treinamentos ou que isso ocorre raramente. Essa falta de treinamentos pode ser uma barreira significativa para a eficácia das ações sustentáveis dentro das organizações, pois sem a devida formação, os profissionais podem se sentir despreparados para abordar questões éticas e socioambientais de maneira informada e proativa.

Em contraste, três dos participantes indicaram que recebem treinamentos regularmente, com a realização de treinamentos anuais obrigatórios. Essa é uma prática positiva, pois indica um compromisso por parte da organização em garantir que seus colaboradores estejam equipados com o conhecimento necessário para atuar em conformidade com as diretrizes éticas e de sustentabilidade.

A conexão entre a participação em treinamentos e a eficácia das ações éticas se torna ainda mais clara ao analisar como as empresas oferecem suporte financeiro a seus funcionários que buscam educação adicional, além de implementar políticas flexíveis que promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. As práticas de responsabilidade socioambiental voltadas para os funcionários são fundamentais no cenário atual, pois organizações que se preocupam com as necessidades e desejos de seus colaboradores tendem a fomentar um maior comprometimento com a organização (Miranda; Parisotto, 2021).

Assim, a qualidade e a frequência dos treinamentos recebidos impactam diretamente a habilidade dos funcionários em adotar práticas éticas e sustentáveis. Quando as organizações investem em capacitação e adotam políticas que favorecem o bem-estar de seus colaboradores, elas não apenas criam um ambiente de trabalho mais positivo, mas também reforçam a importância da ética e da responsabilidade socioambiental dentro de sua cultura organizacional (Miranda; Parisotto, 2021).

A questão nove questiona os participantes sobre: **“Como você avalia o impacto das suas ações de responsabilidade socioambiental nas metas da organização?”** Perante a análise das respostas, foi possível observar que um expressivo de dez dos respondentes considerou que suas ações têm um impacto moderado nas metas da organização. Esse resultado indica que, embora as iniciativas socioambientais sejam percebidas como valiosas e contribuam de forma visível, elas ainda não são vistas como centrais na estratégia organizacional. Isso pode sugerir uma necessidade de maior integração dessas ações nas operações e objetivos da empresa, para que seu potencial de transformação e impacto seja maximizado.

Em contraste, quatro dos participantes avaliaram suas ações como tendo alto impacto, afirmando que as iniciativas resultam em melhorias significativas para a organização. Esse grupo representa uma parte importante dos respondentes que reconhecem a relevância e eficácia de suas contribuições, indicando que algumas ações estão alinhadas com as metas estratégicas da organização e têm potencial para gerar resultados positivos.

Mata (2009) aponta que, o Secretário Executivo desempenha uma função multifacetada, ocupando um papel de grande relevância na estrutura organizacional contemporânea. Ele trabalha em proximidade com a tomada de decisões e a gestão, supervisionando processos e procedimentos, além de atuar como um elo entre as diferentes equipes. Com foco em resultados, ele se torna um agente facilitador de todos os processos organizacionais, o que exige educação contínua e constante aprimoramento profissional.

Dessa forma, ao possuir essas habilidades e ferramentas, o profissional de secretariado executivo pode adotar um perfil colaborativo em relação às questões de responsabilidade social, influenciando seus colegas a adotarem atitudes semelhantes. Isso garante que todos na equipe tenham acesso a informações relevantes sobre essas questões e possam atuar de maneira eficaz (Todorov *et al.*, 2021)

A pergunta 10 exibe as respostas referentes a seguinte questão: **“Sua organização possui políticas claras sobre responsabilidade socioambiental que envolvem o Secretariado Executivo?”** Por meio das análises foi possível observar que sete dos participantes indicaram que as políticas existem em parte, ou seja, embora haja diretrizes sobre responsabilidade socioambiental, sua implementação não é plena. Essa situação pode resultar em confusão ou incerteza sobre o papel do Secretariado Executivo nas iniciativas de sustentabilidade e ética, sugerindo a necessidade de um melhor alinhamento e comunicação sobre as políticas existentes. A falta de um compromisso claro pode dificultar a proatividade e a eficácia das ações desenvolvidas pelo Secretariado.

Além disso, quatro dos respondentes afirmaram que não há políticas claras de responsabilidade socioambiental em suas organizações. Essa ausência pode ser um obstáculo significativo para a atuação efetiva do Secretariado Executivo, pois a falta de diretrizes torna difícil a incorporação de práticas éticas e sustentáveis no dia a dia da organização.

Por outro lado, três dos participantes relataram que há políticas claras que incluem o Secretariado em várias etapas. Essa resposta positiva sugere que, em algumas organizações, o papel do Secretariado Executivo é reconhecido e integrado nas iniciativas de responsabilidade socioambiental, o que pode contribuir para um ambiente mais ético e sustentável. Finalmente, dois dos respondentes indicaram que não sabem se há políticas claras. Essa incerteza pode indicar uma falta de comunicação ou de conscientização sobre as iniciativas de responsabilidade socioambiental dentro da organização, o que pode ser uma área a ser abordada para melhorar o entendimento e a participação dos colaboradores.

A responsabilidade socioambiental consiste na adoção de uma postura ética pelos gestores das organizações, com o objetivo de implementar políticas e ações que beneficiem não apenas a própria empresa. Esse conceito representa um compromisso da organização com a sociedade, evidenciando que sua finalidade vai além da obtenção de resultados econômicos e financeiros, buscando também gerar impactos positivos para a comunidade. As empresas devem incorporar ações em suas rotinas que considerem questões sociais e promovam melhorias na qualidade de vida da população e na preservação do meio ambiente. Esse compromisso supera as obrigações legais, visando o bem comum e agindo de forma socialmente responsável (Thamhain, 2012).

Tratando-se da pergunta onze: **“Você se sente capacitado(a) para atuar em questões de ética e responsabilidade socioambiental?”** Observou-se que as respostas à pergunta sobre a capacitação dos participantes para atuar em questões de ética e responsabilidade socioambiental revelam uma perspectiva diversa sobre o preparo necessário para enfrentar desafios nesta área.

Um significativo de oito dos participantes indicara que se sentem parcialmente capacitados. Essa resposta sugere que, embora os participantes possuam algum nível de conhecimento e habilidades relacionadas à ética e à responsabilidade socioambiental, eles ainda podem se sentir inseguros ou inadequados para lidar plenamente com dilemas éticos ou liderar iniciativas de sustentabilidade. Essa percepção pode refletir uma necessidade de mais treinamentos e desenvolvimento profissional, visando fortalecer a confiança e a eficácia na atuação dessas questões.

Por outro lado, seis dos respondentes afirmaram que não se sentem capacitados e que precisam de mais capacitação. Essa porcentagem elevada aponta para uma lacuna significativa em conhecimento e habilidades, o que pode ser um entrave para a implementação de ações efetivas de responsabilidade socioambiental dentro das organizações. A falta de capacitação pode resultar em hesitação ao lidar com dilemas éticos ou em uma participação menos ativa em iniciativas de sustentabilidade.

A análise dos resultados revela uma necessidade clara de fortalecer a capacitação profissional em ética e responsabilidade socioambiental. O cenário atual indica que muitos profissionais, embora possuam certo conhecimento, ainda se sentem inseguros para lidar com questões complexas e tomar decisões éticas. Isso demonstra que a capacitação teórica, por si só, não é suficiente; é essencial promover treinamentos mais práticos e contínuos, que ofereçam suporte ao desenvolvimento de habilidades para enfrentar os desafios cotidianos. Além disso, essa situação destaca a importância de as organizações investirem em cultura ética e em práticas sustentáveis, garantindo que seus colaboradores estejam preparados para atuar de forma proativa e eficaz (Santiago; Silva; Paes, 2020; Miranda; Parisotto, 2021).

A pergunta 12 refere-se a: **“Você acredita que as ações do Secretariado Executivo podem influenciar a cultura ética e socioambiental da organização?”** E os resultados indicaram uma percepção predominantemente positiva sobre a capacidade do Secretariado Executivo de influenciar a cultura ética e socioambiental nas organizações.

Uma expressiva de treze dos participantes afirmara que acreditam que as ações do Secretariado Executivo podem influenciar significativamente a cultura ética e socioambiental da organização. Esse dado sugere que os profissionais do Secretariado Executivo são vistos como agentes de mudança importantes, capazes de liderar iniciativas de responsabilidade social, garantir a conformidade com princípios éticos e promover uma cultura organizacional que prioriza a ética e a sustentabilidade. Essa confiança no papel do Secretariado Executivo ressalta a importância de suas funções na implementação e manutenção de práticas responsáveis, contribuindo para um ambiente de trabalho mais ético e consciente em relação ao meio ambiente.

De acordo com Todorov *et al.*, (2021) o reconhecimento da capacidade do Secretariado Executivo de influenciar a cultura ética e socioambiental das organizações reflete uma importante valorização desse profissional como agente de mudança. No entanto, é fundamental que esse potencial seja plenamente explorado por meio de maior integração com as lideranças e políticas organizacionais que fomentem sua participação ativa em iniciativas éticas e de sustentabilidade. Sem esse apoio, o impacto do Secretariado pode ser limitado, desperdiçando uma oportunidade de fortalecer práticas responsáveis dentro das empresas.

Por fim, para aprofundar a compreensão sobre o papel do Secretariado Executivo nas questões éticas e de responsabilidade socioambiental, foi realizada uma pergunta aberta (pergunta 13) (**Quais sugestões você daria para melhorar a atuação do Secretariado Executivo em relação às ações éticas e de responsabilidade socioambiental na sua organização?**) aos participantes, buscando captar suas percepções e sugestões. A seguir, apresentamos as respostas obtidas, que refletem uma variedade de perspectivas e propostas para aprimorar a atuação do Secretariado neste contexto.

As sugestões apresentadas pelos participantes revelam uma compreensão aprofundada da importância do Secretariado Executivo nas questões éticas e de responsabilidade socioambiental. Muitos respondentes destacaram a necessidade de uma atuação mais robusta e efetiva desse profissional, sugerindo que sua contribuição pode ser potencializada por meio de diversas iniciativas.

Um aspecto destacado foi a capacitação contínua. Os participantes enfatizaram que a formação acadêmica deve ser reforçada com cursos e *workshops* específicos sobre ética e sustentabilidade. Um respondente (S2) mencionou que "maior

investimento nesse tema na área acadêmica" é essencial para que os profissionais dominem o assunto e possam implementar soluções eficazes em suas organizações. Além disso, a inclusão de disciplinas que abordem como o Secretariado pode influenciar positivamente essas questões foi considerada fundamental.

Em relação à implementação de políticas, vários participantes sugeriram a criação de um Código de Ética claro e de uma Política de Sustentabilidade. Essas diretrizes são vistas como fundamentais para fornecer uma estrutura sólida que guie as ações do Secretariado, permitindo uma atuação mais consciente e alinhada com os valores organizacionais.

A importância do engajamento da liderança também foi ressaltada. Muitos respondentes acreditam que a alta gestão deve participar ativamente das iniciativas éticas e de responsabilidade socioambiental, servindo como exemplo para todos os colaboradores. Essa liderança engajada é vista como um fator essencial para criar uma cultura organizacional que priorize a ética e a sustentabilidade.

Além disso, as respostas sugerem a necessidade de inovação nos processos internos, como a digitalização para reduzir o uso de papel e a implementação de sistemas de gestão de resíduos. Essas práticas visam não apenas a eficiência operacional, mas também a redução do impacto ambiental, promovendo uma cultura mais sustentável dentro das organizações.

Os participantes também propuseram que a transparência nas ações seja promovida através da elaboração de relatórios de sustentabilidade e a criação de um canal de denúncias éticas. Essas iniciativas podem fortalecer a responsabilidade da organização, garantindo que as práticas éticas sejam observadas e que haja um espaço seguro para relatar violações.

Por fim, a sugestão de parcerias com ONGs e iniciativas locais e a realização de programas de voluntariado foram vistas como formas eficazes de conectar a organização à comunidade e de fortalecer seu compromisso com a responsabilidade social.

As respostas dos participantes revelam uma compreensão madura e crítica do papel do Secretariado Executivo nas questões éticas e de responsabilidade socioambiental. É evidente que, para melhorar essa atuação, é necessário investir tanto na capacitação contínua quanto na criação de políticas organizacionais claras, como Códigos de Ética e Políticas de Sustentabilidade (Paes *et al.*, 2019). Além disso, o engajamento da liderança é fundamental para garantir que a cultura organizacional

esteja verdadeiramente comprometida com esses valores. A adoção de práticas inovadoras, como a digitalização e a gestão de resíduos, e a promoção de transparência por meio de relatórios de sustentabilidade, são passos práticos que podem fortalecer ainda mais o impacto positivo do Secretariado. Essas sugestões demonstram um desejo de não apenas aprimorar a eficiência interna, mas também de contribuir de forma significativa para um ambiente de trabalho mais ético e sustentável.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises realizadas a partir das 13 perguntas abordadas neste estudo evidenciam a relevância do Secretariado Executivo nas ações éticas e de responsabilidade socioambiental nas organizações. O objetivo geral de verificar as habilidades exercidas por esses profissionais neste contexto foi amplamente contemplado, revelando a importância do Secretariado não apenas em funções administrativas, mas também como agentes de mudança em práticas sustentáveis e éticas.

Em relação aos objetivos específicos, a identificação das atividades desempenhadas pelos bacharéis e profissionais de Secretariado Executivo mostrou que suas responsabilidades vão além das tarefas tradicionais. Os dados coletados indicam que eles estão envolvidos em iniciativas que promovem a ética organizacional e a sustentabilidade, evidenciando a necessidade de uma formação contínua e alinhada a esses temas. As sugestões dos participantes para melhorias nesse aspecto, como a realização de *workshops* e cursos sobre responsabilidade socioambiental, são um indicativo claro de que há uma demanda por capacitação nesse campo.

A inclusão do Secretariado Executivo nas ações éticas e de responsabilidade socioambiental é um aspecto que merece destaque. Os resultados mostram que, embora existam políticas claras em algumas organizações, a implementação plena ainda é um desafio. Isso sugere que há espaço para que os profissionais de Secretariado possam assumir um papel mais ativo na criação e execução dessas políticas, promovendo uma cultura de responsabilidade em suas instituições.

Além disso, as respostas apontam para a percepção de que as ações do Secretariado Executivo têm um impacto significativo na cultura ética e socioambiental

das organizações. A crença de que esses profissionais podem influenciar positivamente suas empresas ressalta a importância de sua formação e envolvimento nas discussões sobre ética e sustentabilidade. Assim, os secretários executivos são vistos como peças-chave para fomentar uma cultura organizacional que priorize práticas responsáveis e sustentáveis.

Em síntese, este estudo demonstra que os profissionais de Secretariado Executivo possuem um potencial considerável para contribuir com a responsabilidade socioambiental nas organizações. Entretanto, para que possam exercer esse papel de maneira eficaz, é fundamental que haja um investimento em sua formação e desenvolvimento profissional, promovendo a conscientização sobre a importância das ações éticas e sustentáveis no ambiente corporativo. Portanto, a promoção de iniciativas que fortaleçam a atuação desses profissionais é essencial para que eles se tornem agentes transformadores dentro de suas organizações, contribuindo para um futuro mais ético e sustentável.

Embora este estudo apresente contribuições relevantes sobre o papel do Secretariado Executivo nas ações éticas e de responsabilidade socioambiental, é importante reconhecer algumas limitações. A amostra utilizada, embora significativa dentro do contexto abordado, pode não representar toda a diversidade de práticas entre os profissionais de diferentes setores e regiões. Além disso, o foco em um conjunto específico de 13 perguntas trouxe uma análise detalhada, mas restringiu a exploração de outros aspectos igualmente relevantes. No entanto, essas limitações não comprometem os achados principais, que evidenciam a importância do Secretariado como agente de transformação nas organizações. Pelo contrário, elas abrem caminho para estudos futuros que possam ampliar a abrangência, explorar diferentes contextos e acompanhar a evolução das práticas ao longo do tempo. Assim, o presente estudo oferece uma base sólida para o avanço de pesquisas nessa área, contribuindo para o entendimento do impacto do Secretariado nas práticas éticas e socioambientais.

Em termos de estudos futuros, é importante investigar a evolução das práticas do Secretariado ao longo do tempo, a eficácia de programas de capacitação em ética e sustentabilidade, e a diversidade de suas atuações em diferentes setores. A análise de casos de sucesso em organizações que implementaram políticas de responsabilidade socioambiental com a participação do Secretariado também pode oferecer aprendizados significativos. Essas investigações ajudarão a aprofundar o

entendimento sobre o papel do Secretariado Executivo em questões éticas e socioambientais, promovendo uma prática profissional mais consciente e alinhada às demandas contemporâneas.

REFERÊNCIAS

ANDRES, F.; ANDRES, S. C.; MORESCHI, C.; RODRIGUES, S. O.; BALDKE, M. R. Conhecimento de enfermeiros acerca das práticas integrativas e complementares em saúde. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 7, 2020.

ALMEIDA, G. G. F.; AREND, S. C.; ENGEL, V. A sustentabilidade ambiental como estratégia das marcas verdes. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 14, n. 3, 2018.

ALONSO, M. E. C. **A arte de assessorar executivos**. São Paulo: Edições Pulsar, 2002.

AMARAL, Luiz André; STEFANO, Silvio Roberto; CHIUSOLI, Cláudio Luiz. Sustentabilidade organizacional na perspectiva do triple bottom line: o caso Itaipu binacional. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR-RECC**, v. 5, n. 1, p. 64-80, 2018.

BARATA, L. (2011). A nova abordagem do Webmarketing aliada ao comportamento do consumidor (Dissertação de mestrado em Publicidade e Marketing, Instituto Politécnico de Lisboa). Disponível em: <https://repositorio.ipl.pt/handle/10400.21/730>. Acesso em: 14 agosto 2024.

BATISTA, M. L. P.; MACEDO, E. M.; DA SILVA, A. J.; DE BARROS, R. F. M. Potenciais e limites do empreendedorismo sustentável como variáveis para o desenvolvimento local: experiências em uma comunidade rural piauiense. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 5, p. 2844-28462, 2020.

BERNARDINO, W. M.; NUNES, W. S. Responsabilidade social: o secretário executivo como agente facilitador de estratégias no ambiente corporativo. **Revista Expectativa**, v.13, n. 13.

BRANCO, L. M. P. C.; MACHADO, R. L. Gestão socioambiental: estudo de caso em empresa alimentícia de grande porte no município de Itumbiara (GO). In: SILVEIRA, J. H. P. (org.). *Sustentabilidade e responsabilidade social*. 1. ed. Belo Horizonte: Poisson, 2017. v. 3, cap. 21, p. 221-235.

COUTINHO, R.B. G.; SOARES, T. Diana L.A. Gestão estratégica com responsabilidade social: arcabouço analítico para auxiliar sua implementação em empresas no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v.6, n. 3, 2002.

DURKHEIM, E. **As formas elementares da vida religiosa**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

DURANTE, D. G. (Org). *Gestão secretarial: formação e atuação profissional*. Passo Fundo: Ed. Universidade Passo Fundo, 2009.

FRANÇA, E.; SANTIAGO, C. As práticas sustentáveis nas atividades técnicas de secretariado. In: FRANÇA, E.; SANTIAGO, C. (org.). **Secretariado & sustentabilidade**. João Pessoa: Editora do CCTA, 2018. p. 181-220.

FREITAG, R. M. K. Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência?. **Revista de estudos da linguagem**, v. 26, n. 2, p. 667-686, 2018.

GOMES, A. V. M.; CARMINHA, U.; MEMÓRIA, C. V. A Destinação dos Resíduos Sólidos das Organizações Inovadoras: a Lei do Bem e o seu papel na sustentabilidade ambiental e social. **Sequência (Florianópolis)**, p. 120-145, 2019.

KNEIPP, J. M.; GOMES, C. M.; BICHUETI, R. S.; OLIVEIRA MÜLLER, L.; MOTKE, F. D. Gestão estratégica da inovação sustentável: um estudo de caso em organizações industriais brasileiras. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 27, p. 131-185, 2018.

LASTA, A.; SILVA, A. **O Secretariado Executivo e a Função De Gestão**. UNIFAP. Disponível em: <https://www2.unifap.br/executivo/files/2013/06/10-Secretario-executivo-e-a-gest%25C3%25A3o-na-organiza%25C3%25A7%25C3%25A3o.pdf>. Acesso em: 20 fev. de 2023.

LEFÈVRE, F.; LEFÈVRE, A. M. C. Discurso do Sujeito Coletivo: representações sociais e intervenções comunicativas. **Revista Texto e Contexto Enfermagem**, v. 23, n.2, p. 502-507, 2014.

LEFÈVRE, F.; LEFÈVRE, A. M. C. **O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa (desdobramentos)**. Caxias do Sul: EDUSC, 2003.

LEISINGER, K. M.; SCHMITT, K. **Ética empresarial; responsabilidade global e gerenciamento moderno**. Trad. Carlos Almeida Pereira. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MALTERUD, K. Qualitative research: standarts, challenges and guidelines. **The Lancet**, v.358. p.483-488, 2001.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MIRANDA, R. L.; PARISOTTO, I. R. A responsabilidade social corporativa e o desempenho social das empresas brasileiras. **Vivências**, v. 18, n. 37, p. 29-52, 2022.

MINAYO, M. C. Amostragem e Saturação em Pesquisa Qualitativa: Consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo, v. 5, n. 7, p.01-12, abr. 2017.

MOREIRA, J. M. **A Ética Empresarial no Brasil**. rev. Janice Yunes. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MONTEIRO, Caroline; CECATTO, Quelli Cristina; GARDIN, Daniela Do Amaral Oliveira. O profissional de secretariado e a responsabilidade socioambiental: a importância da assessoria executiva. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 134-157, 2015.

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

OLIVEIRA, T. M. V. Amostragem não probabilística: adequação de situações para uso e limitações de amostras por conveniência, julgamento e quotas. **Administração online**, v. 2, n. 3, p. 01-10, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2022.

PAES, R. V. O.; DE SOUZA FIGUEIREDO, M.; DE LEMOS, J. F. N.; OLIVEIRA, M. A. Panorama da atuação do profissional de secretariado executivo na Universidade Federal do Pará através da gestão por habilidades. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 10, n. 3, p. 163-191, 2019.

RIBEIRO, D. C. dos R.; SCHMIDT, C. M.; SANCHES-CANESEVI, F. C.; CIELO, I. D. O profissional de Secretariado Executivo como agente de sustentabilidade socioambiental: um estudo bibliométrico no ENASEC. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 14, n. 6, p. 8784–8801, 2023.

SANTOS, K. L. S. Responsabilidade socioambiental no exercício da atividade do Secretário Executivo: delineando um perfil profissional. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional e Administração Pública) — [Universidade Federal de Campina Grande], [Sousa, PB], 2018.

SANCHES, F. C., *et al.* **Ensino superior em Secretariado Executivo X educação ambiental: temas que se articulam?** In: França, E. & Santiago, C. (org.), 2018.

SANTIAGO, C. S.; SILVA, E. F.; PAES, R. V. O. As Práticas Sustentáveis nas Atividades Técnicas de Secretariado. **Connection Scientific Journal**, v. 3, n. 2, p. 51-66, 2020.

SAPIENZA, R.; PANDOLFI, M. A. C. Responsabilidade social e sustentabilidade como estratégias das organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v. 16, n. 1, p. 327-336, 2019.

SROUR, R. H. **Ética empresarial: a gestão da reputação**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

SROUR, R. H. Por que organizações orientadas para a ética? **Orgânico**, v. 5, não. 8, pág. 59-67, 2008.

SOUZA, J. M.; LIMA, J. V.; CARDOSO, A. J. G. A percepção do secretário executivo em relação à responsabilidade social. **Revista Expectativa**, v. 14, n. 1.

STAKE, R. E. **Investigación con estudio de casos**. 4. ed. Madrid (ES): Ediciones Morata, 2007.

THAMHAIN, Hans J. The changing role of team leadership in multinational project environments. **Journal of Business and Projects**, v. 3, n. 2, 2012.

TODOROV, M. C. A.; KNISS, C. T.; CHAVES, M. S. As habilidades do profissional de secretariado na implantação de projetos sustentáveis. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 3, p. 189-209, 2013.

TODOROV, M. D. C. A.; KNISS, C. T.; LOPES, E. L.; MARTINS, C. B. Habilidades do Secretariado Executivo na gestão de projetos. **Gestão & Produção**, v. 28, 2021.

VEIGA, D. R. **Guia de secretariado (técnicas e comportamento)**. 1. ed. São Paulo: Erica Ltda, 2007.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre (RS): Bookman, 2010.

APÊNDICE

APÊNDICE A- Roteiro de perguntas para a coleta dos dados (2024).



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO: SECRETARIADO EXECUTIVO**

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DA PARTICIPANTE

Data da Entrevista: _____ / _____ / 2024

Idade: _____.

Formação _____.

Ano de formação: _____.

Anos de experiência na profissão: _____.

Prezada(o) participante,

Este questionário faz parte de um estudo que tem como objetivo verificar as habilidades exercidas pelo profissional de Secretariado Executivo nas ações éticas e de responsabilidade socioambiental no âmbito das organizações. Sua participação é fundamental para entender como os profissionais da área estão envolvidos nessas questões e para identificar oportunidades de aprimoramento e desenvolvimento de boas práticas.

As informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, e todas as respostas serão tratadas com total confidencialidade. O questionário é composto por 10 perguntas objetivas e duas abertas, e não levará mais do que 10 minutos para ser preenchido.

Antes de iniciar, é importante informar que sua participação é voluntária e que você poderá desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Para participar deste estudo, é necessário que você leia e assine o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual constam mais detalhes sobre o estudo, seus direitos como participante e a garantia de anonimato.

Agradecemos antecipadamente por sua colaboração!

1. O que você entende por questões éticas e ambientais?

2. Durante a sua formação em Secretariado Executivo, você estudou ou buscou estudar sobre o desenvolvimento de ações éticas e de responsabilidade socioambiental no âmbito empresarial? Por exemplo, estudos de caso sobre ética empresarial, participação em projetos de sustentabilidade.

- Sim, como parte do currículo (disciplinas específicas sobre ética e sustentabilidade)
 - Sim, por iniciativa própria (participação em seminários, leitura de livros e artigos sobre o tema)
 - Não, mas gostaria de ter estudado
 - Não, nunca
 - Outras:
- Quais?**

3. Você participa regularmente de atividades relacionadas à ética e responsabilidade socioambiental na sua organização? Por exemplo, participação em comitês de ética, campanhas de reciclagem, ou projetos de voluntariado.

- Sim (membro de comitê de ética, organização de eventos de sustentabilidade)
- Não
- Ocasionalmente (participação esporádica em campanhas internas de conscientização)
- Outras:
- **Quais?**

4. Quais das seguintes atividades você realiza com mais frequência no contexto da ética e responsabilidade socioambiental?

- Elaboração de políticas de ética (desenvolvimento de códigos de conduta)
- Coordenação de ações de sustentabilidade (programas de redução de desperdício, gestão de recursos sustentáveis)
- Divulgação de práticas socioambientais (comunicação interna sobre iniciativas ecológicas, campanhas de conscientização)
- Monitoramento de conformidade ética (auditorias de práticas internas, controle de conformidade com normas)
- Outras:
- **Quais?**

5. Sua organização inclui explicitamente o Secretariado Executivo em iniciativas de responsabilidade socioambiental? Por exemplo, envolver o Secretariado na organização de campanhas de conscientização ambiental, implementação de políticas éticas.

- Sim, em todas as iniciativas (participação desde o planejamento até a execução de todas as ações)
- Sim, em algumas iniciativas (envolvimento em campanhas específicas, como a Semana do Meio Ambiente)
- Não, raramente
- Não, nunca

6. Em que medida você acredita que sua atuação contribui para a promoção da ética no ambiente organizacional?

- Contribui significativamente (liderar projetos que reforçam a cultura ética)
- Contribui moderadamente (participar de discussões e implementações, mas sem liderança)
- Contribui pouco (apenas seguir diretrizes sem influência nas decisões)
- Não contribui

7. Qual é o principal desafio que você enfrenta ao promover ações de responsabilidade socioambiental?

- Falta de recursos (orçamento limitado para iniciativas de sustentabilidade)
- Resistência interna (colaboradores que resistem a mudanças nas práticas cotidianas)
- Falta de conhecimento especializado (ausência de treinamento adequado para liderar essas ações)
- Falta de apoio da liderança (liderança que não prioriza questões de ética e sustentabilidade)
- Outros:
- **Quais?**

8. Você recebe treinamentos específicos para atuar em ações éticas e de responsabilidade socioambiental? Por exemplo, workshops sobre compliance, cursos de gestão ambiental.

- Sim, regularmente (treinamentos anuais obrigatórios)
- Sim, ocasionalmente (cursos opcionais oferecidos pela empresa)
- Não, raramente

- Não, nunca

9. Como você avalia o impacto das suas ações de responsabilidade socioambiental nas metas da organização?

- Alto impacto (as ações resultam em melhorias significativas para a organização)
- Moderado impacto (as ações contribuem de forma visível, mas não são centrais)
- Baixo impacto (as ações têm um efeito menor ou indireto)
- Nenhum impacto

10. Sua organização possui políticas claras sobre responsabilidade socioambiental que envolvem o Secretariado Executivo? Por exemplo, políticas que designam o Secretariado para tarefas específicas dentro das iniciativas de sustentabilidade e ética.

- Sim (há diretrizes específicas que incluem o Secretariado em várias etapas)
- Não
- Em parte (políticas existentes, mas não plenamente implementadas)
- Não sei

11. Você se sente capacitado(a) para atuar em questões de ética e responsabilidade socioambiental? Por exemplo, se você sente que tem o conhecimento e as habilidades necessárias para enfrentar dilemas éticos ou liderar iniciativas de sustentabilidade.

- Sim, totalmente capacitado(a)
- Sim, parcialmente capacitado(a)
- Não, preciso de mais capacitação
- Não, não me sinto capacitado(a)

12. Você acredita que as ações do Secretariado Executivo podem influenciar a cultura ética e socioambiental da organização? Por exemplo, ao liderar programas de responsabilidade social ou garantir que as operações diárias estejam em conformidade com os princípios éticos.

- Sim, significativamente
- Sim, moderadamente
- Pouco
- Não

13. Quais sugestões você daria para melhorar a atuação do Secretariado Executivo em relação às ações éticas e de responsabilidade socioambiental na sua organização?

Fonte: Dados dos autores, Recife-PE (2024).