

Carta de São Paulo

Resoluções do COINS 2017 – Congresso Internacional de Secretariado

Nesta edição, 503 profissionais, estudantes e pesquisadores participaram do COINS - Congresso Internacional de Secretariado, realizado na cidade de São Paulo/SP, entre os dias 26 e 28 de outubro de 2017.

Com o tema central “**O EMPODERAMENTO DO SECRETARIADO: PROTAGONIZANDO O PRESENTE E O FUTURO**”, o congresso explorou em seu programa conteúdos relacionados às atividades técnicas, motivacionais, tendências e científicas circunscritas neste eixo temático. Ao longo dos três dias 31 palestrantes/facilitadores abrilhantaram nossa agenda, contribuindo para que ele se consolide como o maior evento do Secretariado consagrado pelo próprio público participante.

O COINS, promovido pelo Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de São Paulo e pelo DEVELOP (Centro de Desenvolvimento Profissional), contou com a presença de 22 estados brasileiros (Acre, Alagoas, Amapá, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Pará, Paraíba, Pernambuco, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Roraima, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe, São Paulo) e Distrito Federal, bem como dos países: Chile, Espanha, Estados Unidos da América e Portugal.

Além disso, também tivemos duas atividades simultâneas relevantes para a área: **2º Simpósio Nacional de Educação em Secretariado** - que objetivou discutir estratégias e compromissos em prol da profissão de Secretariado e validação da Carta de São Paulo -, e ainda o **1º Fórum Nacional dos Secretários** - cujo foco foi ampliar as discussões sobre a participação masculina no Secretariado.

Como o Profissional de Secretariado promoverá o Empoderamento para ser capaz de protagonizar sua própria história?

Como é o nosso trabalho de hoje e como será no Futuro?

O que nos serve de inspiração para analisar o presente e projetar o futuro da profissão?

Tendo em vista tais indagações e analisando dados sobre as quatro gerações que estão em contato no mercado de trabalho, constatou-se que hoje a maior parte desses colaboradores é da geração Y (VOCÊ S.A., 2017). Quer dizer, a participação desse grupo no mundo corporativo tem mudado a vida de muitas pessoas, com destaque para as diferentes

competências deles e que esse relacionamento poderá ser uma ótima oportunidade de desenvolvimento de tais gerações.

O poder de mobilização é uma das características dos nascidos a partir de 1990, que sempre estiveram conectados e imersos na cultura digital. A geração Z, cujos membros nasceram a partir de 1991, consome muita informação e relaciona-se com vários grupos ao mesmo tempo, pois seu interesse profissional vai além de sua área específica de atuação.

Em vez de terem um único ofício durante a vida, no futuro (que já começou), os profissionais qualificados passarão por diversas carreiras e, a cada nova transição, eles ficarão mais próximos de suas habilidades e de uma rotina prazerosa.

Além disso, também devemos considerar o aumento da longevidade dos povos, ou seja, o crescimento da expectativa de vida de cada um, que refletirá numa maior preparação dos trabalhadores para experimentarem uma vida com múltiplas carreiras.

Se levarmos tais tendências e realidade já presente no mercado de trabalho como algo certo, factual, ganharemos esse presente. Mas se ignorarmos e não nos prepararmos para aproveitar tais oportunidades, encararemos uma verdadeira maldição, pois será desperdício de um conjunto enorme de talentos.

Outro fato que contribui para a existência de ricas experiências colaborativas é o de pessoal nos postos de trabalho. Ao mesmo tempo em que os indivíduos serão forçados a aposentarem-se mais tarde, muitas profissões deixarão de existir no intervalo de uma geração.

Entre as mudanças comportamentais que poderão surgir está a crescente desimportância daquela decisão original sobre qual profissão seguir ao término do Ensino Médio.

Os jovens de hoje, com formação universitária, terão diversas transições de carreira ao longo da vida, algo que profissionais de meia-idade, que nasceram na década de 1970, já começaram a experimentar.

Os trabalhadores desejarão maior variedade e flexibilidade em sua jornada de trabalho e suas decisões de carreira não serão mais baseadas em faixas etárias. Nesse sentido, acreditamos que as pessoas inseridas nas Gerações *Baby Boomers* e X também precisarão se reinventar.

Ao analisarmos o Mapa de Competências de cada faixa etária, Apêndice 1, percebemos que elas têm características comportamentais que tornam mais fácil (ou mais desafiador) desenvolver determinadas habilidades. Não obstante, destacamos que saber conviver com as diferenças e estar aberto ao aprendizado serão competências essenciais.

Geração *Baby Boomers* e X

Secretários nascidos entre 1946 a 1976 tinham e têm postura profissional de trabalho árdua, carreira estabelecida, trabalho sob pressão, empreendedorismo e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Portanto, competências e habilidades mais procedurais.

Em percentuais, como Sócios do SINSESP, a Geração **Baby Boomers** representa, hoje, 25,05%, e a **Geração X**, 30,77%.

Não Sócios do SINSESP, em percentuais, 12,97%, pertence à **Geração Baby Boomers**, e a **Geração X** é quantificada em 20,08%.

Geração Y

Secretários nascidos entre 1977 a 1990 são mais tecnológicos, têm mentalidade global e por serem mais questionadores e aceitarem mais as diferenças, voltam-se para carreiras mais estratégicas. Podem pensar na Especialização, Mestrado e Doutorado como possibilidade de carreira complementar a carreira no Secretariado. Não são engajados em movimentos de classe, pois as mídias sociais suportam este relacionamento. Representam, hoje, 39,06% dos Sócios e 47,75% dos não sócios do SINSESP.

Geração Z ou W

Nascidos pós 1991 terão carreiras mais digitais, entediam-se facilmente o que farão ter múltiplas profissões. Representam, hoje, menor número de associados ao SINSESP, 5,12%, e 19,2% de não sócios.

Se entendermos que Empoderamento é autonomia, autorrealização, e adotando como premissa que depende de cada um para buscar alternativas de trabalho, empoderar-se é um processo emancipatório, onde o indivíduo dar poder a si mesmo para viver a vida que escolheu, tornando-se mais criativo e produtivo.

O trabalhador empoderado vive de forma plena seus valores e tem alto senso de pertencimento e reconhecimento, tornando-se mais engajado socialmente e menos suscetível de perder o foco.

Assim, o COINS – Congresso Internacional de Secretariado – edição 2017, adota os seguintes elementos como **Valores Essenciais para o Empoderamento do Secretariado:**

- 1. Autonomia**
- 2. Servir a uma causa**
- 3. Engajamento**
- 4. Respeito**

Dar sentido à realidade, ressignificando o trabalho do Secretariado para que o profissional moderno, através da percepção, adquira discernimento, contribuindo para a

construção de um futuro onde seja capaz de brilhar, em um tempo que para alguns já chegou e para outros está por vir.

As mudanças demográficas e o dinamismo do mercado de trabalho forçarão os profissionais qualificados a realizarem transições a todo o momento ao longo da vida. E todos terão uma sequência de estágios, cursos sabáticos, novas profissões, períodos como autônomo e experiências em *startups*.

Por esta razão, acreditamos que sejam autênticos novos Modelos de Atuação para o Secretariado:

Secretariado a distância;

Secretários Coachs;

Inteligência Relacional;

Educação a Distância;

Empreendedorismo;

Multiculturalidade e Interculturalidade;

Pool de Secretariado;

Gestão de Projetos

Gestão de eventos;

Em suma, será preciso inventar novas estruturas familiares e **profissionais** com quatro gerações sob uma mesma convivência. Adaptações assim se tornarão cruciais para que a vida com múltiplas profissões e desenho de carreira se estabeleça nos novos tempos em que o Secretariado está inserido.

O futuro já começou!

São Paulo, 28 de Outubro de 2017.



Isabel Cristina Baptista
Gestora do COINS
Presidente do SINSESP – gestão 2016/2020

Referências

KEDOUK, Marcia. **Encontro de Gerações**. Revista Você S.A., Edição Setembro, 2017.

SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Base de dados do SINSESP – Associados – Sistema ARPAN – Pesquisa sobre faixa etária**. Acesso em: 29 set. 2017.

TEIXEIRA, Duda. **Profissões em Série**. Revista Veja. Edição: 31 de maio de 2017.

MOPORÃ. **Kit Empodere-se: teste + ebook + curso**. Disponível em: <https://cursos.mopora.com/ver/curso/kit-empodere-se/> Acesso em: 20 out. 2017.

APÊNDICE 1 – MAPA DE COMPETÊNCIAS POR GERAÇÕES

	GERAÇÃO: Baby Boomers (1946 – 1964)		
COMPETÊNCIAS	Sócios do SINSESP	Não Sócios do SINSESP	Participantes COINS
Adaptação a mudanças e trabalho sob pressão	25,05%	12,97%	17,75%
Apoio ao trabalho em equipe			
Motivar pessoas			
Ser colaborativo			
	GERAÇÃO: X (1965 – 1976)		
Liderar e empreender	30,77%	20,08%	26,25%
Assumir responsabilidades			
Planejamento e organização			
	GERAÇÃO: Y (1977 – 1990)		
Pensamento estratégico	30,06%	47,75%	46,25%
Comunicação, interação, rede de relacionamento			
Empreender com foco em resultados			
Análise e interpretação utilizando conhecimentos especializados			
Capacitação - garantir cumprimento e eficácia do trabalho			

Quadro 1 - Mapa de Competências das Gerações *versus* Secretariado
Fonte: Elaborado pela autora.