



Qualis B4 ISSN: 2675-0236

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [DOAJ](#)

Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social



Elementos fundamentais para o perfil profissional com êxito

Fundamental elements for a successful professional profile

ARK: 44123/multi.v6i11.1246

Recebido: 14/03/2024 | Aceito: 12/04/2024 | Publicado on-line: 26/06/2024

Ingrid Miranda Rabêlo¹

<https://orcid.org/0000-0003-4078-9037>

<http://lattes.cnpq.br/3279966061101775>

Centro Universitário Processus - UniProcessus, DF, Brasil

E-mail: ingridhrabelo@gmail.com

Isaíana Maciel Pinheiro²

<https://orcid.org/0009-0001-9439-4375>

<https://lattes.cnpq.br/5283325958651118>

Centro Universitário Processus - UniProcessus, DF, Brasil

E-mail: naiamacielp18@gmail.com



Resumo

Este artigo aborda o desempenho profissional a partir de elementos fundamentais que impulsionará o êxito profissional, utilizando-se a construção do perfil adequado para ingressar no mercado de trabalho, possibilitando o crescimento mútuo (organização e profissional). Desenvolve-se neste artigo temas de um cotidiano organizacional com perspectivas voltadas para o profissional proativo, suscetível e apto para exercer qualquer atividade imposta bem como posições decisivas. Percebeu-se que não há perfil padrão, mas existem elementos que tornem o indivíduo ao padrão estabelecido pela organização empregadora.

Palavras-chave: Profissional. Competência. Inteligência emocional. Motivação. Carreira.

Abstract

This article addresses professional performance by focusing on fundamental elements that drive professional success, using the construction of an adequate profile to enter the job market, thus enabling mutual growth (both for the organization and the professional). The article explores themes from organizational daily life with perspectives geared toward the proactive professional, who is adaptable and capable of handling any imposed tasks as well as decisive positions. It is observed that there is no standard profile, but there are elements that shape the individual to meet the standards established by the employing organization.

Keywords: Professional. Competence. Emotional intelligence. Motivation. Career.

¹ Graduada em Secretariado Executivo com ênfase em Assessoria Organizacional pela Universidade Católica de Salvador, sob avaliação deste artigo apresentado em 2014, na cidade de Salvador, Bahia para obtenção de título de Bacharela.

² Graduada em Secretariado Executivo Bilingue e Graduada em Fisioterapia pela Universidade Católica de Salvador, Graduação em Licenciatura em Língua Portuguesa, Centro Universitário Jorge Amado, UNIJORGE, Especialista em Assessoria Gerencial pela Universidade Federal da Bahia, Especialista em Gramática e Texto pela Universidade Salvador, Mestranda em Educação e Contemporaneidade pela Universidade do Estado da Bahia, Professora e orientadora da disciplina Projeto Experimental do curso de Secretariado Executivo pela Universidade Católica de Salvador.

1. Introdução

Falar sobre Competência e Inteligência Profissional condiz com as palavras de Roberto Shinyashiki, 1997, o qual acredita que:

Ser profissional é muito mais do que bater cartão ou assinar o ponto todos os dias, seja como funcionário, executivo, seja como pai, mãe, marido ou esposa. É necessário desempenhar com competência cada um desses papéis únicos ou simultâneos. Para disputar com dignidade o campeonato em que se transformou a vida neste final de século, as pessoas ao novo, sendo ao mesmo tempo humildes e flexíveis para recriar o seu futuro a cada dia.

Entende-se, que o verdadeiro profissional tem como missão fazer de si mesmo alguém empregável e indispensável. Muitos profissionais ainda não acreditam no novo padrão, e muitas vezes têm atitudes que seriam mais apropriadas ao padrão antigo, em que prevaleciam o controle, a padronização, a centralização da administração e a exigência de submissão.

O perfil do profissional padrão ainda está sendo desenvolvido, vive-se um momento de transição da sociedade industrial para dar e obter conhecimento. Informações gerais que são obtidas tanto na leitura de jornais, revistas e livros, quanto nos noticiários da televisão e em conversas com amigos. O profissional precisa estar atualizado não só em sua área específica, como também em relação aos acontecimentos ao seu redor.

Para Maria Elizabete S. D' Elia, 1997:

[...] a palavra competência era apenas sinônimo de capacidade. O novo conceito diz que competência é um conjunto de características que já nascem com o indivíduo, mas não são facilmente percebidas. E justamente essas qualidades precisam ser buscadas em uma análise profunda de cada um, pois distingue o novo profissional daquele outro, mais tradicional, sem a percepção global de si mesmo. [...] aquele que não conhece sua própria competência terá inúmeras dificuldades de colocar-se em um mercado de trabalho cada vez mais exigente.

Martin, pag.21, Profissionalismo 1997, descreve,

O conceito de competência pode ser entendido pela imagem de um iceberg. Sabe-se que um iceberg é um imenso bloco de gelo, sendo que uma parte é visível, fica fora da água, e a outra parte é invisível, pois está submersa na água. Assim também acontece com a competência. Acima do nível da água estão alguns aspectos visíveis, como as habilidades e os conhecimentos, ou seja, aqueles que adquirimos na vida acadêmica e com a experiência. Os aspectos mais profundos, porém, encontram-se imersos, precisam ser buscados no ser de cada pessoa.

Sendo assim, os aspectos supracitados são os que diferenciam o desempenho das pessoas. A característica da competência dispõe de vários papéis sociais, autoavaliação, traços, motivos, criatividade, ética, entre outros, que os seres humanos desenvolvem e vivenciam como amigo, amiga, cidadãos, filho, filha, profissional e cônjuge. A atuação do indivíduo na sociedade é necessária para a percepção de outrem como sinônimo de competência.

A autoavaliação no ambiente de trabalho, como se ver um líder ou membro de equipe é construtivo para adquirir um perfil adequado ao seu tipo de trabalho, cargo ou função e assim desenvolver no profissional as melhores habilidades. Assim, a

autoavaliação deve ser sempre a mais positiva possível, e para isso precisa-se investir em autoconhecimento. Esta é a forma de saber quem você é, e quais são os pontos fortes e frágeis que se pode crescer e favorecer o seu desenvolvimento.

Transmite-se tudo isso através de novos traços, que são expressos na linguagem corporal e verbal e na postura e identidade do profissional. A quarta característica fala sobre motivos, e ser competente passa também por essa necessidade de viver a realizar as coisas, o que traduz em ter uma missão pessoal e profissional e de se questionar como indivíduo.

Esse questionamento destaca a importância de assegurar a harmonia entre o crescimento profissional e o avanço em diversas esferas. Tais fatores são determinantes nas atitudes e escolhas individuais. Assim, ao proceder com a autoavaliação, é essencial ponderar, antever possíveis soluções sob diferentes perspectivas e reconhecer as próprias virtudes que podem ser contribuídas. É imprescindível mencionar a relevância da criatividade, do nível de inovação e da capacidade inventiva na resolução de desafios e na busca por alternativas originais que promovam o desenvolvimento conjunto de (empresas e colaboradores).

Os valores são avaliados através das ações do indivíduo na sociedade, estas, são analisadas pela ética, pois ela que aponta a conduta pessoal e por consequência influencia na conduta profissional. A fragilidade das reavaliações são as descobertas, ou seja, todas as características adquiridas precisam estar em harmonia para a formação do novo perfil profissional. Estas devem ser como a lógica e a clareza das ideias, frases claras são inteligíveis, compreensíveis.

A falta de clareza produz quase sempre ambiguidade ou obscuridade, portanto ruídos na comunicação, da mesma forma ocorrem nas características, precisam estar em perfeita sintonia. Ao longo das últimas décadas, a função da secretária executiva evoluiu significativamente, superando diversos estereótipos e transformando-se em um papel de liderança dentro das corporações. Ainda que desafios persistam, é notável o reconhecimento de seu valor estratégico, refletido na adoção de títulos como gestora, gerente, coordenadora, diretora e supervisora. Essa progressão destaca a transição de uma posição outrora vista como submissa, na qual as secretárias executavam tarefas de forma automática sob as ordens de seus superiores, para uma de autonomia e influência nas decisões organizacionais.

Desde o início dos anos 2000 até o presente, observa-se uma evolução significativa no papel da secretária. Esta profissional evoluiu para uma figura polivalente e indispensável, assumindo funções de consultoria, gestão proativa, adaptabilidade e responsabilidade. Com uma gama de habilidades que incluem discernimento, iniciativa e uma conduta profissional exemplar, a secretária moderna não apenas facilita a operação diária, mas também contribui ativamente na tomada de decisões estratégicas, colaborando estreitamente com a equipe executiva.

A secretária executiva obtendo-se de todos estes atributos assumiu um perfil mais qualificado e de modelo para os gestores que enxergaram tais mudanças de comportamento e se assemelharam nas organizações a postura secretarial para diversos cargos de chefia.

A escritora e conferencista Leila Navarro³, 2008, aborda a capacidade empreendedora, mercado de trabalho e o que as empresas buscam, diz também que uma pessoa pode ser empreendedora mesmo que não tenha o próprio negócio. Desse ponto de vista, pode-se concluir que a capacidade empreendedora é ideal não só no trabalho, mas também na vida pessoal e no ambiente social.

³ In: A Nova Secretária, 2008 – de Laurinda Grion, Madras, Rio de Janeiro, 2004.

2. Metodologia

Trata-se de uma busca de inovação, assim busca-se proporcioná-la a si mesmo, mas não pode ser concretizada sem o auxílio dos outros. Toda via, surge a importância de criarmos para o bem comum a tomada de atitudes que não nos afastem dos potenciais concorrentes, e sim, nos aproximem de um ciclo de pessoas que troquem suas ideias porque desejam ser empreendedoras, competentes e referenciais no ambiente de trabalho.

Geralmente empreendedores bem-sucedidos buscam informações em livros, revistas, jornais, na internet, pois a leitura talvez seja o meio mais econômico para a aquisição de ideias, que poderão ser adaptadas e desenvolvidas pela pessoa empreendedora, estes que devem estar sempre emocionalmente preparados para cumprir a disciplina exigida do empreendimento e crescimento profissional sendo, inovar, recriar, planejar, arriscar, informar-se, analisar e dedicar-se.

Quando se decide usar elementos para desenvolver possíveis soluções e grandes ideias, deve-se estar preparado para buscar o mais alto nível de informação e não se limitar aos estudos específicos, assim, ao citar a maneira do empreendedor em lidar com as informações e seus métodos de conquistar uma posição confortável, fala-se de um crescimento profissional e inteligência.

Dessa forma, ao utilizar a faculdade de compreender, aprender ou adaptar-se facilmente a situações e saber manter a postura e o equilíbrio faz-se um modelo, tornando a si mesmo a oportunidade para vários executivos, a diferença, o inusitado, é o despertar dos interesses e curiosidades aos grandes empreendedores e empresários. Atualizar-se profissionalmente é dar-se a oportunidade de descobrir novos caminhos.

Um dos diferenciais que tornam um profissional em destaque é conhecer outro idioma, inglês ou espanhol garante não só a secretária, mas no geral, êxito nas incumbências. Embora a palavra competência assemelhe-se a competir, e tenham significados e sentidos distintos, mas ambas se tratam de aprender, e toda aprendizagem, exige informações, conhecimentos e práticas constantes para se alcançar o êxito profissional.

Isto vale para todos os profissionais, e em especial na área de secretariado, onde se aplica uma das maiores exigências da língua estrangeira e uma das mais importantes qualificações profissionais impostas, hoje, para se ter uma boa colocação no mercado de laboral. Percebe-se que o domínio do inglês é mais do que indispensável para o desempenho do profissional e obter uma perfeita compreensão das informações internacionais que lhes chegam através de cartas, memorandos, e-mails, faxes, ligações telefônicas, recepções de visitantes etc.

Na contemporaneidade, a evolução tecnológica em conjunto com o domínio da língua inglesa transformou a secretária executiva em uma peça-chave para o assessoramento de líderes empresariais, elevando seu status a um patamar de grande importância nas corporações. É imprescindível que tais profissionais estejam cientes da necessidade de alinhar seus saberes à dinâmica da tecnologia da informação e comunicação para alcançar êxito em suas carreiras. Um profissional perspicaz é reconhecido não apenas pelo acúmulo de informações, mas pela capacidade de gerar ideias, tomar decisões, implementar estratégias, apresentar soluções e manter a estabilidade emocional e profissional.

Pode-se dizer que a inteligência é algo difícil de mensurar, existem inteligências diversificadas e uma mais evidenciada do que as outras. A cultura brasileira, porém, valoriza demais a inteligência lógico-matemática e ser inteligente geralmente está associada a um bom desempenho em áreas ligadas a inteligência emocional. Porém,

o fato de não se ter habilidades em uma determinada faculdade, não significa ser inteligente.

A proposta de Howard Gardner, introduzida em 1994, desafia a visão tradicional de uma inteligência singular e inerente, propondo, em vez disso, um espectro de competências distintas e relevantes para diversos contextos. Através de sua pesquisa, Gardner criticou os métodos de avaliação educacional por negligenciarem habilidades vitais fora do âmbito acadêmico. Sua conclusão apontou que a inteligência, conforme definida e valorizada no ambiente escolar, é restritiva, dando ênfase excessiva às habilidades lógico-matemáticas e linguísticas, enquanto outras capacidades cognitivas, igualmente significativas, são desconsideradas. Gardner defende que todos esses aspectos são manifestações de processos mentais e devem ser reconhecidos como formas de inteligência.

Dessa forma, ampliou-se a concepção de inteligência, que em sua opinião pode ser definido como 'A capacidade de resolver problemas ou elaborar produtos valorizados em um ambiente cultural ou comunitário'⁴. Nesse enfoque se enquadra a inteligência emocional (Q.E), que interfere nas nossas emoções e nos leva a atuar de forma inteligente, a nosso favor ou contra nossa própria dinâmica do mercado implica uma contínua mutação nas organizações. Novos concorrentes, novas tecnologias, novos métodos, novas estratégias e gerenciamentos, enfim, fatos decorrentes de uma economia cada vez mais globalizada, ágil e voltada para a competitividade, ditam o ritmo das atividades nos negócios.

O profissional deve ir além dos conhecimentos adquiridos na faculdade. Desenvolver novas habilidades é importante para o amadurecimento técnico e profissional. Grandes ideias são movidas por grandes ações. Fiorina (2007) relata que desde a infância foi influenciada pelo ditado que diz que nossas ações são ofertas a Deus. Ela destaca ainda que, embora não tenhamos controle sobre as situações que nos cercam, temos sempre a liberdade de decidir como reagir a elas.⁵ A autora enfatiza a importância da escolha contínua na definição de nossa identidade e no processo de crescimento pessoal, sugerindo que a inércia nas decisões é um sinal de estagnação na vida.

Entende-se que a vida sempre nos impõe em escolhas, e estas são difíceis, porém construtoras de sabedorias. No mundo dos negócios, depara-se em constantes tomadas de decisões, arriscar e tentar são elementos para que o profissional cresça, tanto na vida pessoal, quanto nos negócios. Toda a política é baseada em poder, quem o perde, quem o cobiça e quem o detém, assim são movidos os negócios, através do poder. Se você o tem, mostre que possui. Se você não o tem, transmita que o terá. E de nada adianta tê-lo se não saber como utilizá-lo. Sempre dispunha dos fatos. O mundo dos negócios é um constante desafio.

Para saber se realmente aprendeu um assunto, tente explicá-lo a alguém. Essa prática também é válida no ambiente de trabalho, antes de pergunta: O que é? Como funciona? Pesquise, seja curioso, peça ajuda no entendimento, peça explicações, indague, pratique sozinho, mas nunca chegue vazio sem conceitos e sem noções básicas do assunto, e após saber, sempre passe o que aprendeu para alguém. Se quiser realmente aprender, tente ensinar.

Sentir-se seguro é essencial para uma empresa, pois transmite confiança aos clientes para que ele retorne. Todo início é caótico, frenético, difícil, excitante, desafiador, mas se tiver uma base de conhecimento e desenvolver sua inteligência e habilidades, logo adquirirá segurança nesse mundo tão competitivo.

⁴ Gardner 1994, pag. 46 – Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo - v.1, n.2, p.77- 97, jul./dez.2010.

⁵ Livro Escolhas Difíceis da autora Carly Fiorina, Memórias da Executiva mais Importante no Mundo dos Negócios, pag.23, 2007.

Seja a diferença onde estiver com quem estiver e no que fizer. Em uma organização, quando um profissional está disposto a mudança, em uma reunião, perceba a resistência para se implantar uma nova ideia ou uma nova forma de realizar um trabalho. É interessante ver as reações emocionais ao medo do desconhecido ou perder o poder e influência em cada representante. E você terá um trabalho árduo em convencê-las que é o certo a se fazer.

Estes devem olhar para você e mesmo que não os conheçam, suponham que você é bom no que faz, caso o contrário não será capaz de ocupar um cargo elevado, mas quando as pessoas olham para você e não pensam assim. Você tem que convencê-las. Esse é o mundo dos negócios, e muitos aprendem quando se depara por situações como estas. Se quiser crescer profissionalmente e amadurecer as ideias, o mundo dos negócios irá te ensinar.

O profissional precisa saber de tudo um pouco, finanças, orçamentos, comércio, idiomas, negócios, administração, cultura, informática, biologia, história, matemática, física, direito, psicologia, normas, entre outros, o importante é ler, saber, informar-se, por mais inadequado ou insatisfatório que pareça ou no popular perda de tempo, não é, pois, o tempo é inalterado e está em constante movimento, logo, nunca o perde-se, assim, todo e qualquer aprendizado é útil e um dia aplicar-se-á essa utilidade. Seja organizador do tempo que lhe foi concedido.

Pensar em abordagem contemporânea de trajetória profissional sugere uma perspectiva mais dinâmica e integrada, onde a experiência prática ganha destaque em relação às qualificações formais avançadas. Essa transição para uma carreira não-linear demanda dedicação e o envolvimento em desafios multifacetados que promovam tanto o desenvolvimento quanto o reconhecimento ágil. Atualmente, os indivíduos negociam com as organizações não mais a sua identidade profissional, mas sim suas habilidades e um conjunto diversificado de competências. É essencial que o portfólio profissional reflita um histórico verídico de experiências variadas, posições ocupadas e outros elementos que evidenciem a evolução na carreira.

O desenvolvimento profissional, a acumulação de experiências e o êxito na carreira não se limitam a aspectos materiais como salários ou títulos acadêmicos. Eles envolvem uma evolução nas aspirações pessoais, frequentemente referidas como táticas ou projetos de vida. Tais táticas estão associadas à capacidade de antecipar oportunidades e prever obstáculos. Encoraja-se o profissional a ser versátil, a aplicar seus saberes em múltiplos mercados, a expandir horizontes e a buscar autoestímulo. A essência do sucesso reside no talento individual, na paixão pelo que se faz bem e na habilidade de monetizar essa competência, tornando o sucesso não apenas possível, mas também notável, o que reforça a importância da constante inovação.

Depreende-se sucesso, em estar satisfeito com suas conquistas profissionais ou ser bem-sucedido e quando o jogo e a estratégia mudam rapidamente, não basta se contentar com o possível é preciso fazer o seu melhor, ir além do esperado, surpreender. Marque a vida das pessoas, façam as pessoas se lembrarem de você, deixe sua marca registrada. O que motiva é o reconhecimento dos esforços e dedicações que resultaram em grandiosas conquistas.

Uma pesquisa⁶ divulgada na Revista Galileu n° 239 revelou que ⁷através de estudos a busca pela independência, conhecimento e engajamento, o sucesso profissional surge. Engajamento é saber que o que você está fazendo tem um sentido maior para que algo possa ser realizado. Ter consciência de que seu desempenho

⁶ Revista Galileu n° 239, citada no XI SEMISEC 2011, 24 a 27 de agosto – Centro de Convenções de Pernambuco/Recife/Olinda.

⁷ Revista Galileu n° 239, citada no XI SEMISEC 2011, 24 a 27 de agosto – Centro de Convenções de Pernambuco/Recife/Olinda.

impacta no resultado geral, faz com que você queira exercer melhor sua tarefa. É a capacidade de enxergar naquilo que fazemos um sentido indispensável.

Pessoas “conquistadoras”⁸ desejam obter resultados, estabelecem metas desafiadoras e trabalham para alcançá-las. Elas valorizam o sucesso e evitam o fracasso a todo custo, e tem o comportamento voltado para a competitividade. Seu desejo é o de atingir a excelência e, portanto, estão sempre se aperfeiçoando e buscando melhorar sua eficiência. Indivíduos estimulados por associação são motivados por relações humanas. Eles precisam ter amigos, querem ser amadas e elogiadas.

O que mais detestam é a solidão. Geralmente escolhem amigos para trabalharem juntos ao invés de especialistas. Trabalham bem em equipe, mas não exercem tão bem cargos de liderança por sua dificuldade em tomar decisões que possam gerar sua impopularidade. O terceiro grupo é o de pessoas que querem o poder de influenciar os outros, querem tornar-se autoridade e ter controle sobre tudo. Eles gostam de influenciar, competir e ganhar, sentem a necessidade de comandar os demais e odeiam ser manipuladas. Tendem a assumir mais riscos em função da visibilidade que desejam obter.

De qualquer forma, a melhor maneira para manter-se motivado é verificar e lecionar as coisas mais importantes da sua vida. Assim sendo, deve se identificar quais projetos, ações ou áreas da sua vida proporcionam o preenchimento de cada um deles. Desde então, você poderá criar suas estratégias, aquilo que quer concretizar a médio e longo prazo. Esse ideal de realização será também seu motivador para suas ações diárias. Estes são apenas alguns pontos para instigá-lo a pensar.

3. Resultados e Discussão

Levantando essas respostas pode-se ter um caminho ou rumo maior de equilíbrio dos diversos aspectos da vida e a motivação real necessária para alcançar seus objetivos, tais como metas da carreira profissional. A construção de um plano de carreira é fundamental para o progresso profissional dos indivíduos dentro de uma organização. Representa o método mais eficaz para que a empresa e seus colaboradores possam projetar suas trajetórias de evolução em prazos distintos, visando o desenvolvimento mútuo. O propósito central de tal plano é assegurar a permanência dos talentos dentro do ambiente corporativo, fortalecendo o comprometimento e a perspectiva de avanço na carreira.

O plano de carreira é um instrumento que fomenta o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, criando um ambiente propício para o crescimento e aprimoramento dentro da empresa. Ele delinea as trajetórias possíveis e prepara os profissionais, especialmente para cargos estratégicos, melhorando a competitividade e a performance no mercado. Com um plano bem estruturado, os funcionários se tornam mais engajados com seus objetivos, agindo de forma mais assertiva, dedicada e colaborativa.

Entende-se que o plano de carreira é vital para a estratégia organizacional, pois ele permite identificar e desenvolver o potencial dos indivíduos e equipes, estabelecendo um cronograma para alcançar as metas estipuladas. É essencial que haja uma sinergia entre os objetivos da empresa e as aspirações dos colaboradores,

⁸ David McClelland, professor da Universidade de Harvard e criador da Teoria da Motivação Humana, identificou três direcionadores de motivação que todos indivíduos tem e que os motiva de verdade, estes são, a realização ou conquista, afiliação ou associação e o poder.

promovendo o crescimento mútuo e alinhado aos valores e princípios éticos da organização.

Para a eficácia do plano de carreira, é crucial que os gestores estejam em constante capacitação e prontidão para implementar políticas efetivas de desenvolvimento. Eles devem estar atentos às dinâmicas humanas, tanto internas quanto externas, para oferecer suporte adequado aos planos de carreira dos funcionários. A missão do plano de carreira é potencializar o engajamento e a atuação dos colaboradores, incentivando a motivação, elevando a produtividade e fomentando o desenvolvimento contínuo e a permanência na empresa.

Todavia deve-se dar importância a elementos, como função, cargo, descrição do cargo, requisitos, valor relativo e absoluto, estrutura de cargos e mão de obra, para que se possa estabelecer de forma coerente à especificidade e cada cargo ou função.

Exposto isto, entende-se que nas organizações de médio e alto porte há critérios rigorosos para os profissionais, optando pelo perfil jovem de profissionais ambicioso por cargos e salários altos, expondo as impaciências do crescimento que tanto anseiam. Assim as empresas sofrem com a falta de planejamento de carreira e consequentemente os empregados.

O plano de carreira torna importante por proporcionar ao profissional desenvolvimento, crescimento e maturidade nas organizações, as empresas ganham em manter a credibilidade e lucros devido o investimento e dedicação dos empregados. O perfil do profissional tem se modificado a cada dia pela necessidade de múltiplas funções e a visão de se adquirir conhecimento tornou-se cada vez constante.

Sendo assim, granjear o máximo de informações e práticas dos conhecimentos adquiridos virou algo comum para aqueles que almejam o crescimento profissional de êxito. Além do mais é um diferencial em processos seletivos, em entrevistas a empregos, se você estiver com o plano de carreira em mente, pode sair na frente no processo seletivo. Isso acontece porque é possível ser mais assertivo no que disser sobre os motivos que o levaram a se interessar pela vaga, o que é importante aos olhos do recrutador.

4. Conclusão

A partir do exposto, verificou-se que as empresas estão criando a cada dia um novo perfil profissional que se adapte as diretrizes das organizações. As dificuldades dos profissionais são exatamente em ter o conjunto de critérios para as diversas vagas oferecidas. Assim cita-se neste artigo os elementos fundamentais para uma construção do perfil profissional.

Inicialmente, entende-se que um profissional jamais deve chegar vazio (sem informações). O perfil que o indivíduo compor servirá para o crescimento profissional, entretanto, deve-se buscar novos conhecimentos, estar sempre atualizado com novas ideias. Contudo a competência e inteligência capacita o profissional para diversos fatores existentes na empresa, dando mais confiança e responsabilidade nas tomadas de decisões.

Um modelo de perfil profissional que sempre é questionado são as Secretárias Executivas, devido às múltiplas funções e desenvolvimento nas atividades impostas, elas traçam um perfil mais exemplar dos executivos, pois a proatividade e diversificação de atividades e facilidades de resolver e adquirir novos conhecimentos desperta a atenção das grandes e médias empresas na busca deste profissional.

Haja vista que, o interesse pelas funções e ambições por cargos, e estabilidade financeira permaneçam presentes nas juventudes que almejam o crescimento profissional, maior será o espírito motivador, pois a organização também tem o papel

de motivar seus empregados através de vários métodos, mencionando o plano de carreira, como um dos motivadores que desenvolve estratégias de melhoria tanto para empresa, quanto para o empregado.

Tendo em vista os fatos mencionados, é de grande importância expor a pesquisa visando que não existe um perfil padrão e sim elementos que torne o indivíduo ao padrão das empresas das quais ele mesmo se propões a competir pela vaga, e através desta oportunidade fazer galgar o profissional dentre as possibilidades. Assim indico este artigo aos profissionais e acadêmicos de Secretariado Executivo, Administração, áreas afins e pessoas que tenham interesse no tema abordado para pesquisa e desenvolvimento estratégicos ou visão futuras.

“Um grande profissional é aquele que faz crescer sua organização, logo, grande não será mais a organização e sim o futuro do profissional”⁹.

Referências

DIDIO, Lucie. **Leitura e produção de texto**. comunicar melhor, pensar melhor, ser melhor, escrever melhor. Atlas, São Paulo, 2013.

FIORINA, Carly. **Escolhas difíceis**. memórias da executiva mais importante do mundo dos negócios. Ediourto, Rio de Janeiro, 2007.

GARDNER 1994, pag. 46. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo - v.1, n.2, p.77- 97, jul./dez.2010.

GRION, Laurinda. **A nova Secretária**. metacompetente, proativa e dinâmica. Madras, São Paulo, 2008.

PEASE, Bárbara & Allan. **Descrindo os segredos da linguagem corporal**. Sextante, Rio de Janeiro, 2004.

SELENE, Laila Del Bem. **Finanças para Secretariado Executivo**. XIBPEX, Paraná, 2009.

SHINYASHIKI, Roberto. Ser profissional. In: D'ELIA, S. Elizabete. **Profissionalismo**. 3.ed. editora? 1997.

XI SEMISEC 2011. **Revista Galileu n° 239**. 24 a 27 de ago. 2011. Centro de Convenções de Pernambuco. Recife. Olinda.

⁹ Rabêlo, M. Ingrid, 2014. Secretária Executiva – UCSal