

Artigo Original

Reflexões iniciais sobre as Inteligências Múltiplas em Cursos de Secretariado Executivo: Caso Brasil

Initial Reflections on Multiple Intelligences in Executive Secretariat Courses: Brazil Case

Patrícia Stafusa Sala Battisti¹, Keila Raquel Wenningkamp², Marcela Moura Basaglia³ e Terezinha Corrêa Lindino⁴

1. Doutora em Administração. Professora adjunta na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE/ *Campus Toledo*). Vice-líder do Grupo de Pesquisa em Secretariado Executivo Bilíngue (GPSEB).

<https://orcid.org/0000-0002-4497-4224>

2. Doutora em Desenvolvimento Regional e Agronegócio. Professora adjunta na Universidade Estadual de Maringá (UEM). <https://orcid.org/0000-0003-4832-0583>

3. Doutoranda em Administração. Professora colaboradora na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE/ *Campus Toledo*). <https://orcid.org/0000-0002-1770-4122>

4. Pós-doutorado em Gestão e Educação Ambiental pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP/*Campus Tupã*), no Grupo de Pesquisa em Gestão e Educação Ambiental (PGEA). Doutora em Educação pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP/*Campus Marília*). Mestre em Engenharia da Produção pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar/*Campus São Carlos*). Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar/*Campus São Carlos*). Professora Associada na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE/*Campus Mal. Cândido Rondon*). Docente permanente no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Ambientais (UNIOESTE/*Campus Toledo*). Vice-líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Ciências Ambientais (GEPECIA). Vice-líder do Grupo de Estudo e Pesquisas sobre a Primeira Infância (GEPEPI). Membro do Grupo de Pesquisa em Gestão e Educação Ambiental (PGEA). <https://orcid.org/0000-0001-5290-7702>

patricia.battisti@unioeste.br ; sebkeila@hotmail.com ; basagliamm@gmail.com e terezinhalindino@gmail.com

Palavras-chave

Inteligências múltiplas
Secretariado executivo
Comportamento cognitivo

Keywords

Multiple intelligences
Executive secretariat
Cognitive behavior

Resumo:

Determinar o quanto alguém é inteligente e entender a diversidade de inteligências de um indivíduo é algo complexo. Diante disso, este estudo, que faz parte de um projeto de pesquisa em andamento, tem por objetivo compreender as Inteligências Múltiplas mais e menos desenvolvidas entre acadêmicos concluintes de cursos de Secretariado Executivo do Brasil, tendo como principal aporte teórico a Teoria das Inteligências Múltiplas, de Gardner. Pesquisas, nesse âmbito, são importantes por proporcionarem reflexões sobre o perfil de aprendizagem apresentado pelos acadêmicos do curso de Secretariado, como também facilita o processo de avaliação e escolha de estratégias de ensino no Ensino Superior. Em termos metodológicos, trata-se de um estudo exploratório, de abordagem quantitativo-qualitativa, cuja coleta de dados foi realizada a partir de questionário, via *Google Forms*. Os resultados remetem à compreensão de que as oito inteligências estão presentes nos 136 acadêmicos concluintes que participaram do estudo. As inteligências mais desenvolvidas são as inteligências interpessoal, intrapessoal e musical, enquanto a menos desenvolvida é a inteligência lógico-matemática. Esses resultados puderam ser relacionados, pelo menos em parte, tanto ao perfil de formação do Secretário Executivo, quanto ao perfil de aprendizado da Geração Z e aos comportamentos cognitivos apresentados em cada tipo de inteligência.

Abstract:

Determining how smart someone is and understanding the diversity of intelligences of an individual is complex. Therefore, this study, which is part of an ongoing research project, aims to understand the more and less developed Multiple Intelligences among

Artigo recebido em: 04.07.2022.

Aprovado para publicação em: 27.07.2022.

academics graduating from Executive Secretariat courses in Brazil, having as its main theoretical contribution the Theory of Multiple Intelligences, of Gardner. Research, in this context, is important for providing reflections on the learning profile presented by the academics of the Secretariat course, as well as facilitating the process of evaluation and choice of teaching strategies in Higher Education. In methodological terms, it is an exploratory study, with a quantitative-qualitative approach, whose data collection was carried out through a questionnaire, via Google Forms. The results refer to the understanding that the eight intelligences are present in the 136 graduating students who participated in the study. The most developed intelligences are the interpersonal, intrapersonal and musical intelligences, while the least developed is the logical-mathematical intelligence. These results could be related, at least in part, to both the training profile of the Executive Secretary, the learning profile of Generation Z and the cognitive behaviors presented in each type of intelligence.

INTRODUÇÃO

Historicamente a inteligência vem sendo estudada por diversos aspectos e correntes teóricas. Dentre os estudos realizados, destacam-se as contribuições de Gardner (1994, 1995, 2006, 2011, 2020) e Armstrong (2001, 2009), os quais citam o estudo do psicólogo francês Alfred Binet.

Um ponto em comum dos seus estudos é a complexidade em retirar da abstração o conceito de inteligência e quantificá-lo de uma maneira que seja possível compreender em quais aspectos um indivíduo é inteligente. Gardner (1995) instituiu uma definição pragmática e renovadora a este conceito, determinando-o como capacidade para resolver ou gerar problemas encontrados na vida real, de modo a valorizar as cognições humanas, e alertou que elas sofrem a influência da cultura em que a pessoa nasceu.

Mas, existe um valor para se mensurar uma determinada inteligência? Gardner (2011) defendeu que mensurar a inteligência pode até ser possível, baseado no estudo de Binet que fundamenta este processo em escores de Quociente de Inteligência (QI) (ARMSTRONG, 2009). Entretanto, como as diferentes inteligências não foram consideradas e, efetivamente, por ser elas consideradas excelente ferramenta para a verificação do nível ou forma de aprendizagem pessoal,

Em 1980, pesquisadores da Universidade de Harvard (em especial o psicólogo Howard Gardner) elaboraram a Teoria das Inteligências Múltiplas (Teoria das IMs), contendo oito tipos: linguística, lógico-matemática, espacial, musical, cinestésico-corporal, naturalista, intrapessoal e interpessoal. Anos depois, Gardner (2006) acrescentou a nona inteligência, denominada de existencial.

Especificamente para a educação, Gardner (1994) defendeu a ideia de que a essência da Teoria das Inteligências Múltiplas é respeitar as muitas diferenças entre as pessoas, as múltiplas variações em suas maneiras de aprender e os vários modos pelos quais elas podem ser avaliadas. Desse modo, tem-se que a inteligência adquire uma pluralidade de atributos, de acordo com suas distintas forças cognitivas que se relacionam com as mais variadas áreas de vida do indivíduo, incluindo, por exemplo, similaridades e diferenças no perfil de aprendizagem e estratégias de conhecimento mais eficientes no Ensino Superior.

Wenningkamp, França, Battisti e Walter (2017), Vaz, Battisti, Wenningkamp e França (2018) e Battisti, Wenningkamp, Vaz e França (2019) abordaram as inteligências múltiplas entre acadêmicos e docentes dos cursos de Secretariado Executivo da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE) e da Universidade de Passo Fundo (UPF), com o intuito de sugerir medidas para melhorar o desempenho dos acadêmicos. Neste sentido, ao considerar a geração do indivíduo (geralmente definida por intervalos de 20 anos e eventos significativos ao longo desse período), ela pode ser classificada a partir da data de nascimento: *Baby boomers* (1946-1964), Geração X (1965-1980), *Millenials* ou Geração Y (1981-1997), Geração Z (1998-2018) (GRUBB, 2018).

Diante dessas relações, por exemplo, de gerações (Visões de Mundo) e das técnicas de ensino (Estratégias de Conhecimento), formula-se como questão norteadora para este estudo: quais são as inteligências mais e menos desenvolvidas nos acadêmicos concluintes de cursos de Bacharelado em Secretariado Executivo no Brasil? Para responder esta pergunta, este artigo tem por objetivo compreender as inteligências múltiplas mais e menos desenvolvidas entre acadêmicos concluintes de cursos de Secretariado Executivo no contexto brasileiro e suas implicações geradas nos perfis profissionais (DÍAZ-POSADA; VARELA-LONDOÑO; RODRÍGUEZ-BURGO, 2017), com ênfase nas diferenças geracionais (TAPSCOTT, 2009).

Desse modo, na sequência, apresentamos o referencial teórico sobre a Teoria das IMs e as características e as diferenças geracionais. Descrevemos os procedimentos metodológicos da pesquisa, os resultados coletados e as discussões que fundamentam as indicações para futuras pesquisas.

PRINCIPAIS ATRIBUTOS DAS INTELIGÊNCIAS MÚLTIPLAS

Compreender o funcionamento da mente humana, sobretudo da capacidade intelectual dos indivíduos, é uma temática que tem despertado o interesse dos pesquisadores ao longo do tempo, na busca por mensurar o nível de inteligência. Armstrong (2009, p. 5) apontou que a noção de inteligência surgiu como “[...] medida objetivamente e reduzida a um simples número”, denominado como Quociente de Inteligência (QI), pois, Gardner (1995) já havia sido assertivo em substituir o paradigma unidimensional pelo multidimensional, visto que “[...] as múltiplas faculdades humanas são independentes em graus significativos” (p. 29).

Novamente assertivo, Gardner (1995) desenvolveu uma teoria que rompesse paradigmas acerca das definições de conceito de inteligência, evidenciando que a inteligência não deveria ser pontuada por meio de um teste padronizado. O autor elaborou um conjunto de inteligências, fundamentado em oito princípios, classificando-o como Inteligências Múltiplas – IMs.

Armstrong (2009), apropriando esta teoria, elencou os elementos-chave que deveriam compor essas oito inteligências gardnerianas: 1) **Inteligência linguística**: habilidades relacionadas à sensibilidade aos sons, estruturas, significados e funções de palavras e linguagem, tanto no texto escrito quanto na oralidade; 2) **Inteligência Lógico-Matemática**: habilidades relacionadas à sensibilidade e capacidade de discernir padrões lógicos ou numéricos e capacidade para trabalhar com longas cadeias de raciocínio, para resolver problemas que envolvam números; 3) **Inteligência Espacial**: habilidades relacionadas à capacidade de perceber o mundo visual-espacial com precisão e realizar transformações em suas percepções iniciais; 4) **Inteligência Musical**: habilidades relacionadas à produção, organização e apreciação de ritmos, timbres e formas de expressão musical de maneira criativa e sensível; 5) **Inteligência Corporal-Cinestésica**: habilidades relacionadas à capacidade de controlar os movimentos do corpo e lidar com objetos; 6) **Inteligência Naturalista**: habilidades relacionadas à expertise em distinguir membros de uma espécie da natureza e os relacionar com outras espécies, traçando relações formais e informais entre elas; 7) **Inteligência Intrapessoal**: habilidades relacionadas à compreensão de seus próprios sentimentos, com capacidade de diferenciar emoções, forças e fraquezas; 8) **Inteligência Interpessoal**: habilidades relacionadas à capacidade de discernir e responder adequadamente aos humores, temperamentos, motivações e desejos de outras pessoas e à facilidade para lidar com as outras pessoas.

Ainda sob este cenário, Armstrong (2009) citou três contextos que merecem destaques para o estudo das IMs: a) **tecnologia da computação**; b) **diversidade cultural** e c) **aconselhamento de carreira**, que remetem a formas ou maneiras específicas para se obter a aprendizagem almejada. Segundo esse autor, esses contextos aumentariam o escopo de entendimento da teoria, pois, fornecem oportunidades de inovação em rela-

ção à Teoria das IMs aplicada no contexto educacional, contribuindo para que, por exemplo, os docentes pudessem desenvolver técnicas de ensino (Estratégias de Conhecimento) e materiais pedagógicos (Visões de Mundos) que sejam mais assertivos às necessidades diversificadas dos acadêmicos.

A teoria das IMs é utilizada por vários pesquisadores em âmbito educacional. Para ilustrar, Díaz-Posada *et al.* (2017), ao realizarem um estudo bibliométrico e, ao analisarem 244 publicações, produzidas entre os anos de 1983 e 2015, conseguiram identificar o desenvolvimento, tendências e oportunidades de inovação em relação à teoria das IMs aplicada ao currículo. Destaca-se a melhoria na atitude e no rendimento dos acadêmicos quando se utilizam metodologias ou ferramentas pedagógicas baseadas em IMs.

Para que haja um melhor entendimento empírico das inteligências múltiplas, no Quadro 1, relacionam-se essas a comportamentos específicos das oito inteligências de Gardner.

QUADRO 1 - Tipos de inteligências múltiplas e comportamentos específicos

TIPOS DE INTELIGÊNCIA	COMPORTAMENTO ESPECÍFICO
Inteligência linguística	Vocabulário rico e completo. Uso da linguagem retórica e expressão poética. Prazer em ler, escrever e falar. Sensibilidade aos sentidos, estruturas e funções das palavras.
Inteligência Lógico-Matemática	Análise lógica de problemas e científica de tarefas. Raciocínio indutivo e dedutivo. Resolução de problemas abstratos e compreensão das relações complexas. Operação, ordenação e interpretação de modelos. Uso de esquemas, categorias e relações.
Inteligência Espacial	Acuidade visual. Uso de desenho para explicar algo. Percepção visual. Pensamento tridimensional e percepção precisa do mundo visual.
Inteligência Musical	Sensibilidade aos sons. Percepção sonora. Melodia e ritmo.
Inteligência Corporal-Cinestésica	Movimento. Expressão corporal.
Inteligência Naturalista	Ambientalista. Flexibilização. Empático.
Inteligência Intrapessoal	Autoestima. Empreendedor.
Inteligência Interpessoal	Interação social. Sinergia de grupo. Liderança.

Fonte: Adaptado de Boacã *et al.* (2014).

A Teoria das Inteligências Múltiplas sugere, assim, que os indivíduos tenham capacidades cognitivas em cada uma das oito inteligências apresentadas com incidências diferentes, mas se complementam e atuam em diferentes contextos socioculturais (ARMSTRONG, 2009).

ATRIBUTOS GERACIONAIS

Compreender a geração em que o indivíduo se encontra e analisar como as características geracionais influenciam na maneira como ele se relaciona no cotidiano de sua vida são aspectos que podem interferir na maneira como um indivíduo desenvolve suas visões de mundo e estratégias de conhecimento. A visão geracional, com base na faixa etária e fatos importantes ocorridos durante determinado período (geralmente períodos de 20 anos), é uma maneira de definir um grupo (GRUBB, 2018).

Mannheim (1993) apontou que a análise das características de uma geração expõe dimensões que a torna particular e faz com que os indivíduos compartilhem vivências históricas comuns neste mesmo período. Desse modo, os aspectos relacionados às gerações perpassariam traços gerais e influenciariam a maneira como os indivíduos se relacionam com os binômios trabalho/carreira e comunicação/tecnologia (Quadro 2).

QUADRO 2 - Atributos Geracionais

	BABY BOOMERS	GERAÇÃO X	GERAÇÃO Y	GERAÇÃO Z
NASCIMENTO	1946-1964	1965-1980	1981-1997	1998-2018
TRAÇOS E CARACTERÍSTICAS GERAIS	Orientação pela equipe, otimistas e formais.	Autoconfiantes, céticos e informais.	Orientação por <i>feedback</i> , orientação pela comunidade, realistas.	Orientação global, extremamente “safos” em tecnologia, pragmáticos, progressistas sociais.
OBJETIVOS DE TRABALHO E CARREIRA	Estabilidade duradoura, hierarquias nítidas, pouca ou nenhuma mudança no trabalho.	Equilíbrio trabalho-vida, apenas mudanças necessárias no trabalho, horário flexível.	Oportunidades empreendedoras, diretrizes claras, mudanças frequentes no trabalho, locais de trabalho divertidos.	Não pensam em se aposentar, pois tem pouca confiança nos programas de seguridade social para financiar a aposentadoria
COMUNICAÇÃO E TECNOLOGIA	Telefone, fax, introdução à internet e aos computadores pessoais como adultos.	E-mail, mensagem de texto, introdução à internet e computadores pessoais quando crianças/jovens adultos.	E-mail, mensagens de texto, nativos digitais, cresceram com a internet e os computadores pessoais.	Mensagens de texto, mídias sociais, “geração ‘internet no bolso’”, nascidos no mundo da internet, cresceram com dispositivos móveis.

Fonte: Adaptado de Grubb (2018).

Devido às diversas influências e aos atributos geracionais, ao analisar o Quadro 2, notou-se que é natural que haja conflitos de relacionamento (GRUBB, 2018). Parafraseando Bertero (2012), essas diferenças geracionais implicariam em transformações cognitivas e o desenvolvimento de habilidades relacionadas ao comportamento (*soft skills*) e às questões psicossociais. Destaca-se aqui a Geração Z.

Conhecida também como a *Geração Nativo Digital*, a Geração Z tem habilidades com novas tecnologias e um senso de imediatismo, necessidade de crescimento rápido no mercado de trabalho, bem como dificuldade de entender hierarquias (TAPSCOTT, 2009; COLET; MOZZATO, 2019). Essa geração apresentou estilo

de vida e hábitos de consumo muito diferentes das outras gerações (GOLLO; SILVA; ROSA; BOTTONI, 2019). Os autores identificaram também que essa geração se interessa mais por filmes, séries, cinema, música, redes sociais, leitura de livros, moda e esportes. Aqui, cabe ressaltar que o interesse pela música também foi destacado por Colet e Mozzato (2019).

Outro aspecto apontado por Tapscott (2009, p. 6) foi a capacidade desta geração de tolerar à diversidade, ser preocupada com a justiça, os problemas enfrentados pela sociedade e se envolver frequentemente em algum tipo de atividade para a comunidade, visto que ela se intitula como “[...] engajada politicamente e vê a democracia e o governo como ferramentas essenciais para melhorar o mundo”. A título de exemplo, dentre as gerações, é mais provável que um indivíduo da Geração Z “[...] ligue o computador e, simultaneamente, interaja em várias janelas diferentes, fale ao telefone, ouça música, faça o dever de casa, leia uma revista e assista televisão” (TAPSCOTT, 2009, p. 20).

Tapscott (2009) destacou, ainda, que a Geração Z tende a apresentar baixa capacidade de concentração. Na mesma perspectiva, Kämpf (2011) enfatizou que esta geração apresenta um estilo cognitivo diferente das demais gerações, o que reflete no modo com que aprende e presta atenção, sobretudo, devido ao modo como utiliza a tecnologia. Em outras palavras, por meio da multimídia, os indivíduos dessa geração apresentaram habilidades diferentes daquelas que foram desenvolvidas pelas gerações anteriores.

Mas, o que esta constatação tem a ver com os Cursos de Secretariado existentes no Brasil? Essencialmente, esses estudos impulsionam a compreensão do funcionamento da mente humana, no que tange à capacidade intelectual dos indivíduos e como contribuir para a eficácia da aprendizagem e para a eficiência do ensino em um processo de formação profissional. Finalidade esta que corrobora a importância e ideia questionadora deste estudo.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Por meio da estratégia de levantamento de corte transversal - *Surveycross-sectional* (HAIR; BABIN; MONEY; SAMOUEL, 2005), este estudo caracterizou-se como exploratório, com abordagem quantitativo-qualitativa. A população-alvo foi composta pelos acadêmicos matriculados no último ano (ou nos dois últimos períodos) de cursos de graduação em Secretariado Executivo do Brasil que atenderam aos seguintes critérios na Plataforma Oficial do Ministério da Educação (e-MEC): constem como bacharelado, sejam cursos em atividade e os alunos tenham se submetido à prova do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE), edição 2018; e, que obtiveram conceito igual ou superior a dois nessa edição do ENADE.

O recorte adotado para triagem dos acadêmicos dos últimos períodos justificou-se pelo objetivo de analisar o desenvolvimento do perfil das Inteligências Múltiplas apresentado por eles e a participação no Enade se justificou por ser o único exame, desta natureza, existente em todo território nacional. A partir desses critérios, e excluídos os cursos em duplicidade, 20 cursos foram considerados.

O instrumento de coleta de dados escolhido foi o questionário, com base no Inventário de Inteligências Múltiplas, adaptado de Armstrong (2001). Ele é composto por 80 afirmativas ordenadas em oito blocos, com dez itens cada. Esses blocos correspondem às oito inteligências descritas por Gardner (1995). Cada respondente poderia assinalar quantas opções (afirmativas) quisesse, sinalizando quais daqueles comportamentos eles possuem ou com quais formas de pensar eles se identificam. Indagou-se, também, sobre a IES e a sua natureza administrativa, bem como a idade do (a) respondente.

Para a coleta desses dados, enviou-se o formulário em formato eletrônico, via *Google Forms*, para professores e/ou coordenadores dos referidos cursos para que encaminhassem aos acadêmicos do último ano (ou dos dois últimos períodos). O questionário procedeu-se como autoaplicável, com a adoção de pré-teste.

Após pequenos ajustes de formatação, foram enviados os questionários reformulados e foram recebidas 145 respostas, de 18 dos 20 cursos selecionados para a pesquisa, sendo 136 válidas e utilizadas para a análise dos dados. Para a análise, utilizou-se a estatística descritiva com a utilização de representações quantitativas. Adotou-se também a técnica de Análise do Conteúdo para “[...] descobrir as conexões que possam existir entre o exterior e o discurso, entre as relações de forma e as relações de sentido, entre as condições de produção e processo de produção” (BARDIN, 2000, p. 215).

Em vista desta técnica referir-se a um conjunto de ferramentas metodológicas que tem como objetivo investigar as múltiplas fontes de conteúdo verbal ou não (SILVA; FOSSÁ, 2015), para este estudo, duas categorias de análise foram elaboradas para melhor aferição dos dados coletados. São elas:

ESTRATÉGIA DE CONHECIMENTO

Nesta categoria, faz-se o relato circunstanciado da função estabelecida ao Ensino Superior e do perfil de formação profissional almejado nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para os Cursos de Secretariado Executivo no Brasil, a fim de propiciar um cenário que possa sugerir a implantação de uma nova dialogicidade entre os mesmos, elencando recomendações de melhores técnicas de ensino.

VISÕES DE MUNDO

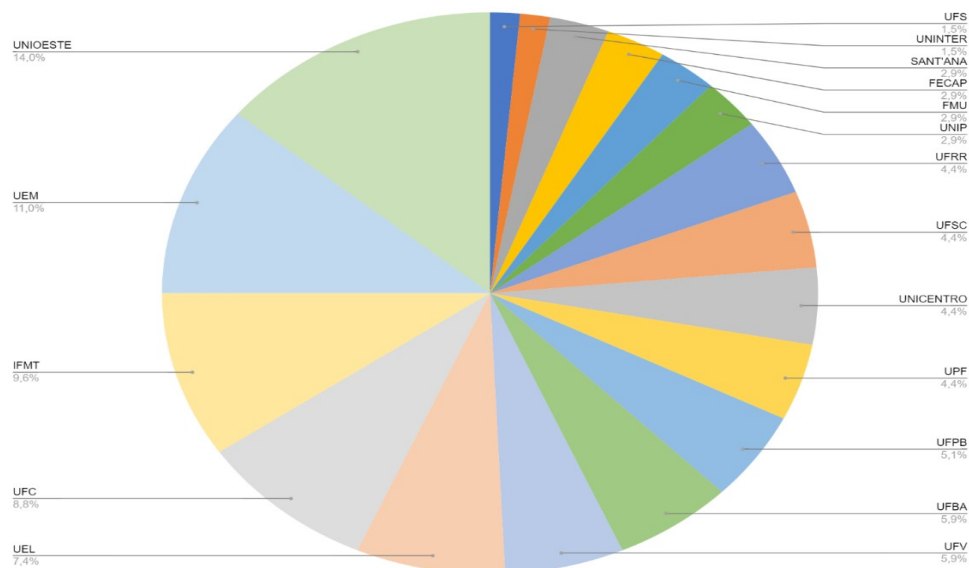
Nesta categoria, esquadrinha-se a estruturação das características que apontam o espectro desejado no perfil apresentado nas Inteligências Múltiplas, de modo a identificar os conflitos e contradições das ideias que poderá legitimar ou deslegitimar o contexto profissional desejado.

A partir delas, procurou-se agregar significações às características apresentadas nas Inteligências Múltiplas e classificar qual geração está se utilizando delas. Tanto a categoria Estratégia de Conhecimento quanto a categoria Visões de Mundo sugerem que esses indivíduos precisariam ser observados em “[...] uma situação de afinidade, em termos dos meios que o mesmo momento do tempo coloca à disposição da geração para as diferentes tarefas” (MANNHEIM, 1993, p. 202).

A categoria Estratégia de Conhecimento buscou materializar o discurso apresentado pelas Inteligências Múltiplas e traduzir novos modos de ler, ver e perceber o curso de Secretariado Executivo. E a **categoria Visões de Mundo**, procurou aventar quais assuntos sobressaltam-se para compreender o aprender e o ensinar necessários na relação ensino-aprendizagem desenvolvida nesta formação, de modo a apontar mudanças futuras.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

De acordo com os critérios explicitados nos procedimentos metodológicos, obtiveram-se respostas de concluintes de 18 das 20 IEs selecionadas, o que corresponde a 90% de instituições do universo pretendido. Em números absolutos de concluintes, obtiveram-se respostas de um total de 145, mas após excluir as que não correspondiam ao filtro, restaram 136 respostas válidas, com divisão por IES (Gráfico 1).

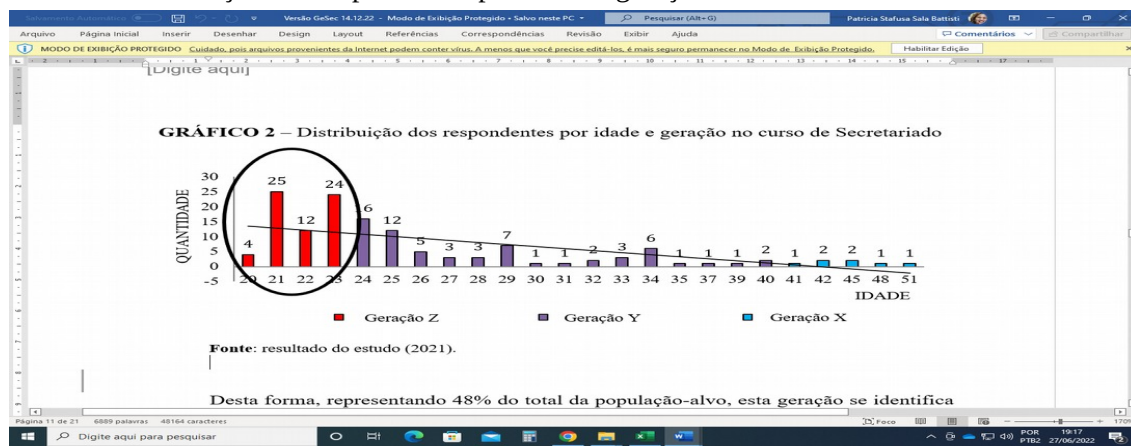
GRÁFICO 1 - Percentual de respondentes por IES

Fonte: resultado do estudo (2021).

Em relação à idade dos respondentes, tem-se 25 acadêmicos na faixa dos 40 anos ou mais, representando 18,4% da amostra. Em contrapartida, tem-se 111 acadêmicos na faixa dos 20 anos, representando 81,6% dessa amostra, o que os caracteriza, à luz do referencial, como pertencentes, na grande maioria, à geração Y e Z.

Como pode ser observado no Gráfico 1, do total de 136 respostas, tem-se que 50,74% dessas estão concentradas em cinco IES: UNIOESTE, UEM, IFMT, UFC e UEL. No entanto, todas as regiões brasileiras estão representadas em maior ou menor percentual nas respostas, o que corresponde ao objetivo do estudo em conhecer o perfil das diferentes IEs espalhadas pelo Brasil.

No intuito de se refinar qual das gerações melhor representa o universo do estudo, recorreu-se à moda, ou seja, a medida de tendência central em que se analisa o valor mais repetido nas idades, já que se têm alguns valores extremos que tornam a média inadequada. Tem-se a idade de 21 anos com a frequência de 25 vezes, seguida pela de 23 anos com 24 vezes, idades estas que estão representadas na geração Z (Gráfico 2).

GRÁFICO 2 - Distribuição dos respondentes por idade e geração no curso de Secretariado

Fonte: resultado do estudo (2021).

Desta forma, representando 48% do total da população-alvo, esta geração se identifica

Fonte: resultado do estudo (2021).

Ao constatar que 48% do total da população-alvo se encaixa no período correspondente à Geração Z (nascidos entre 1998 e 2018, ou seja, com 23 anos ou menos), este estudo apontou quais características dela são peculiares e a faz se distanciar das demais. Por exemplo, a percepção de futuro baseada no pensamento de não se aposentar e o uso de comunicação em mensagens de textos em mídias sociais (GRUBB, 2018) sugeriram que eles estão mais focados no presente ou no que é possível.

Com base nisso, argumenta-se que tanto as linguagens quanto as representações cognitivas adotadas nas técnicas de ensino realizadas no Ensino Superior tenderiam a validar as Estratégias de Conhecimento e as Visões de Mundo apreendidas, sendo utilizadas pelos acadêmicos em suas vidas cotidianas. Conforme assevera Bauman (2017), não se deve esquecer que como **cada indivíduo é responsável pelo destino da sua vida** (pessoal, profissional e social), as sensações por eles incorporadas são particularmente vinculantes ao comportamento cognitivo desenvolvido, seja em relação às expectativas que guiam suas escolhas, seja pela percepção socioprofissional que vão perpetuar.

Verificou-se que nessa geração há a identificação com o mundo da internet, das redes sociais e dos dispositivos móveis, apesar da baixa capacidade de concentração, convalidando as informações encontradas por Gollo *et al.* (2019). Pode-se afirmar que, ao mesmo tempo, a amostra em questão dispõe do formato de uma geração pragmática e progressista, visto que ela aposta no avanço científico, tecnológico e social como vital para o aperfeiçoamento da condição humana, mostrando-se independente e valorizando o crescimento econômico como mérito, conforme apontou Tapscott, (2009) e ratificado por Colet e Mozzato (2019).

Para compreender melhor todos os participantes deste estudo, obtida pela soma das alternativas assinaladas e dividida pelo total de respostas possíveis de se obter para cada uma das inteligências, a população-alvo estudada apresentou as seguintes *médias* sobre as Inteligências Múltiplas menos e mais desenvolvidas (Quadro 3).

QUADRO 3 - Relatório geral das Inteligências Múltiplas da população estudada

IMS	Linguística	Lógico-matemática	Espacial	Corporal Cinestésica	Musical	Interpessoal	Intrapessoal	Naturalista
MÉDIA TOTAL	35%	25% ^a	30%	36%	40% ^b	43% ^b	42% ^b	38%

Fonte: resultado do estudo (2021).

^a *Inteligência Múltipla menos desenvolvida.* ^b *Inteligências Múltiplas mais desenvolvidas.*

De modo geral, pode-se observar, no Quadro 3, que as turmas obtiveram percentuais relativamente próximos entre os oito tipos de inteligências, quando analisados em si. Mas, no tocante à média total, notam-se prevalências em determinadas Inteligências Múltiplas menos ou mais desenvolvidas.

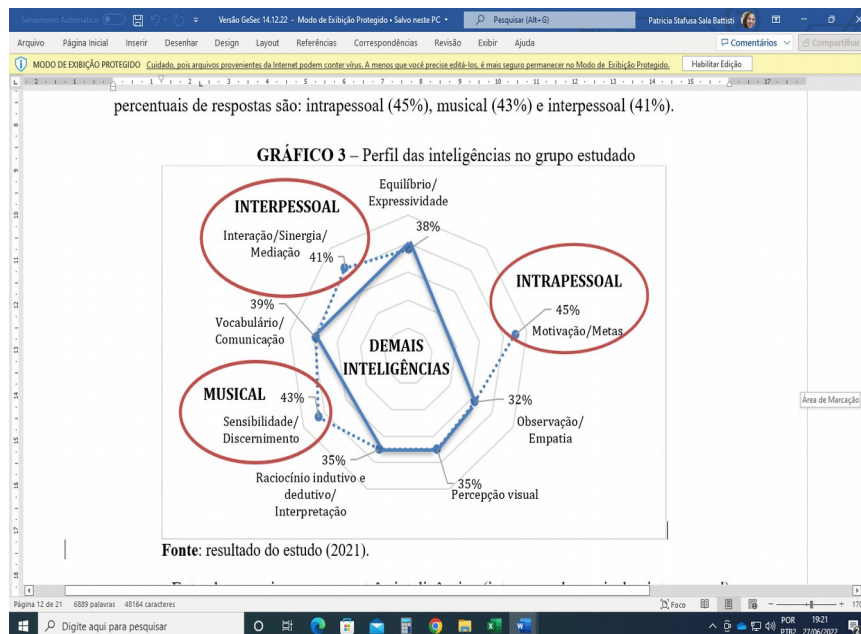
O que isso demonstra? De pronto, apontou que a importância dessas inteligências ultrapassa a mera classificação. Segundo Chen e Gardner (2012), uma das implicações mais positiva para a elevação da autoestima e da cognição está no reconhecimento da existência de outras inteligências em um mesmo indivíduo e, por extensão, os cursos que reconhecem essa diversidade conseguem selecionar técnicas de ensino próprias que aumentariam sua eficácia e eficiência. Do mesmo modo, a partir do resultado apresentado no Quadro 3, constatou-se que os oito tipos de inteligência estão presentes (em maior ou menor grau) nos acadêmicos dos cursos de Secretariado Executivo do Brasil e isso permite algumas reflexões.

Uma delas está relacionada às diferenças individuais e suas escolhas. Campbell, Campbell e Dickinson (2000, p. 23) apontaram que “[...] quando os indivíduos têm oportunidades de aprender através de seus po-

tenciais, mudanças cognitivas inesperadas e positivas, emocionais, sociais e até físicas ocorrerão”. Isso significa que o mercado de trabalho suscita e reivindica a necessidade de estudos sobre perfil de inteligências mais requerido por estado, região e país, no que se refere ao cargo de Secretário Executivo.

Outra reflexão está na análise dos percentuais relativos às inteligências **mais desenvolvidas**. Conforme a Figura 1, é possível visualizar que as inteligências com maiores percentuais de respostas são: intrapessoal (45%), musical (43%) e interpessoal (41%).

FIGURA 1 - Perfil das inteligências no grupo estudado



Fonte: resultado do estudo (2021).

Entendeu-se assim que essas três inteligências (intrapessoal, musical e interpessoal) estão entre as mais desenvolvidas nos acadêmicos de cursos de Secretariado Executivo do país. Das três inteligências encontradas, pelo menos em parte, duas delas podem ser explicadas a partir do perfil de formação profissional almejado nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para os Cursos de Secretariado Executivo brasileiros.

As competências e habilidades listadas para esse profissional, neste documento (BRASIL, 2005) envolveram: a) capacidade de articulação; b) competência nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais; c) liderança para o trabalho em equipe na busca da sinergia; e, d) iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência das implicações e responsabilidades éticas.

Com base nos dados coletados, observou-se que o perfil inter e intrapessoal são as inteligências mais encontradas nos cursos de formação superior e, por conseguinte, estão em consonância com o perfil dos formandos em Secretariado Executivo como Estratégia de Conhecimento, visto que os acadêmicos optaram pelas qualidades que compõem um perfil motivador, com metas, tendo selecionado as habilidades empatia, interação social, mediação como fatores presentes em seu dia a dia (BOACÃ *et al.*, 2014).

No que tange à Inteligência Musical, os acadêmicos escolheram alternativas que compunham as qualidades sensibilidade e discernimento. O que pode ser entendido como Visões de Mundo, pois, aliada às duas outras inteligências supracitadas, sua incorporação estrutura o conceito de autoconhecimento que fundamenta a

competência de entender os outros indivíduos e a habilidade de perceber, discriminar, transformar e expressar-se socialmente (MELLO; ALMEIDA NETO; PETRILLO, 2019).

Além de estar em consonância com o perfil dos formandos, este estudo sugeriu que tais qualidades estão, também, relacionadas à geração que a maioria dos respondentes se encontrava no momento da coleta (Geração Z). As inteligências mais desenvolvidas sugeriram a presença de elementos como capacidade de articulação, habilidade nos processos de negociação, competência nas comunicações interpessoais ou intergrupais, liderança, persistência e constância, uma vez que se observou, nas respostas apresentadas, os acadêmicos entenderem que o que não é natural, pode ser treinado ou melhorado.

Cabe lembrar que todos os oito tipos têm a mesma importância e não há uma inteligência mais valiosa que a outra. Mas é a sua completude que molda o indivíduo, suas escolhas e cognição, demonstrando as Visões de Mundo apresentadas. Unindo capacidade de comunicação, raciocínio apurado, sentimento pessoal de estética, intuição e senso de sobrevivência, é possível ter um profissional de Secretariado Executivo apto para as mais variadas situações que a profissão requer.

A partir desse resultado, em que os oito tipos de inteligência estão presentes (em maior ou menor grau) nos acadêmicos dos cursos de Secretariado Executivo do país, isso permite algumas outras reflexões. A primeira delas pode ser relacionada às diferenças individuais e as técnicas de ensino. Segundo Fleetham (2006), a partir da escolha de uma técnica de ensino, as alternativas pedagógicas que podem ser utilizadas aumentariam e se diversificariam no momento que se considera as habilidades e as competências dos acadêmicos nas oito áreas elencadas por Gardner (1995).

Resgatando Campbell *et al.* (2000, p. 23) ao advertirem que “[...] quando os indivíduos têm oportunidades de aprender através de seus potenciais, mudanças cognitivas inesperadas e positivas, emocionais, sociais e até físicas ocorrerão”. Logo, o reconhecimento dessas inteligências ultrapassaria a mera classificação (CHEN; GARDNER, 2012), por reconhecer outras inteligências e verificar que os indivíduos não só possuem essas inteligências em maior ou menor grau, mas raramente se apresentam isoladas e se mostram positivas tanto para a autoestima (que estimula o apreender) quanto para a maneira de se ensinar (que estimula o aprender).

Por extensão, docentes dos cursos brasileiros de Secretariado Executivo que reconhecerem essa diversidade de capacidades poderiam planejar o processo de ensino-aprendizagem com técnicas de ensino específicas para cada um dos oito tipos de inteligências, aumentando, assim, sua eficácia ao considerar que indivíduos aprendem de maneira distinta, de modo a reconhecer características próprias dos acadêmicos envolvidos.

Decorrente dos percentuais relativos às inteligências mais e menos desenvolvidas, metodologias de ensino e Planos Político-Pedagógicos existentes nos cursos de Secretariado Executivo podem ser (re)pensados, a fim de direcionar esforços tanto na continuidade de desenvolvimento das competências, que já são mais desenvolvidas, quanto daquelas mais fragilizadas. Isso ainda pode ser complementado por estudos contínuos de mercado que demonstrem o perfil de inteligências mais requerido pelos cargos de Secretário Executivo no país, por estado, região, entre outros.

Ainda observando a Figura 1, foi possível considerar que as inteligências com maiores percentuais de respostas (intrapessoal, musical e interpessoal) também apareceram como as mais desenvolvidas em acadêmicos de Secretariado Executivo dos cursos da Unioeste e UPF, conforme resultados de pesquisas anteriores realizadas por Wenningkamp *et al.* (2017), Vaz *et al.* (2018) e Battisti *et al.* (2019). As inteligências interpessoal e intrapessoal contribuem com os cursos de formação superior, a partir do momento que eles abrigam

conteúdos voltados à comunicação interpessoal, gestão de conflitos e liderança; por exemplo, eles poderiam ser responsáveis pelo desenvolvimento da inteligência interpessoal.

Conteúdos relacionados ao empreendedorismo, perfil profissional e postura ética poderiam contribuir para maior autoconhecimento e, portanto, para o desenvolvimento da inteligência intrapessoal. Se, por um lado, há indícios que contribuem para essa reflexão em relação às DCNs e o desenvolvimento das inteligências intrapessoal e interpessoal, não se chegou a mesma conclusão no tocante à inteligência musical. Isso porque essa não foi uma habilidade que se perceba diretamente nas DCNs e no perfil de formação do profissional.

Ela parece estar muito mais relacionada à geração Z dos respondentes encontrados, em sua maioria, do que aos conteúdos ofertados durante a graduação, tendo-se percebido isso ao visualizar a moda estatística da idade dos acadêmicos concluintes, apresentados no Gráfico 2. Como os indivíduos da Geração Z possuem, desde seu nascimento, a experiência com o mundo da internet, das redes sociais e dos dispositivos móveis, constatou-se que eles tendem a desenvolver novos mecanismos de interação. Por exemplo, a música ocupou um espaço preponderante em momentos de lazer (TAPSCOOT, 2009) ou em suas atividades laborais, em especial em atividades de ensino remoto (GRUBB, 2018).

A música é utilizada como técnica de ensino em cursos de idiomas e vem apresentando alto nível de positividade no que se refere ao grau de interesse dos acadêmicos por determinado assunto. Segundo Chiarelli e Barreto (2011), o uso desta técnica sempre estimulou os canais sensoriais e a criatividade, desenvolvendo as habilidades linguísticas, cognitivas e sociais, ultrapassando as disciplinas de idiomas, tornando o ambiente da universidade mais alegre e receptivo e contribuindo com a formação acadêmica profissional.

No que diz respeito à inteligência **menos desenvolvida** (lógico-matemática), de modo geral, também se repetiu nos estudos anteriores (WENNINGKAMP *et al.*, 2017; VAZ *et al.*, 2018; BATTISTI *et al.*, 2019). A inteligência lógico-matemática é incentivada pelas DCNs (BRASIL, 2005, s.p.) ao mencionar que o perfil profissional deve envolver a “[...] utilização do raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e estabelecendo relações formais e causais entre fenômenos e situações organizacionais”.

Se comparada com a inteligência interpessoal e a intrapessoal, essa inteligência apareceu em menor grau nas DCNs. Porém, isso sugere a reflexão sobre a necessidade dessa inteligência ser melhor desenvolvida, uma vez que, para exercer seu perfil de assessor, consultor, gestor e até empreendedor, a capacidade lógico-matemática é fundamental para a resolução de problemas organizacionais. Exemplo disso ocorre nas atividades de análises de gráficos, relatórios estatísticos, balanços e balancetes, entre outros. Sob este prisma, para a construção de uma personalidade profissional, é necessário que sejam acopladas tanto as necessidades psicológicas quanto as sociais, para além da biológica.

Contudo, por meio do desenvolvimento e vivências das Inteligências múltiplas, sugeridas por Gardner (1995), todas essas necessidades poderiam ser desenvolvidas no indivíduo e, segundo Maslow (1954), elas são fundamentais para atingir a autorrealização, já que propiciariam ao indivíduo o desenvolvimento de comportamentos focados em um determinado fim, meta ou objetivo.

Mas, a partir dos resultados coletados, por mais que o estudo esteja ainda em andamento, constatou-se que ele corroborou os anteriores, no momento que chegam à mesma conclusão. Também, sob o viés geracional, os comportamentos cognitivos foram explorados e tendem a ganhar força em determinados momentos na formação profissional do Secretariado Executivo brasileiro. Aliada ao uso da técnica de Análise de Conteúdo, a Teoria das Inteligências Múltiplas pode fornecer mais uma ferramenta estratégica de verificação do per-

fil profissional desejado no curso de Secretário Executivo. Isto porque sugere a necessidade de desenvolvimento de características específicas, comportamentos próprios e atitudes personalizadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do objetivo principal deste estudo, que foi compreender as Inteligências Múltiplas mais e menos desenvolvidas entre acadêmicos concluintes de cursos de Secretariado Executivo do Brasil, tendo como principal aporte teórico a Teoria das Inteligências Múltiplas, de Gardner, agregado às questões geracionais de Grubb (2018), pode-se concluir que ele foi atendido, com base na demonstração e análise das inteligências mais desenvolvidas (Inteligências Intrapessoal, Musical e Interpessoal) e da inteligência menos desenvolvida (Inteligência Lógico-matemática) nos acadêmicos concluintes (Geração Z) das IES pesquisadas.

Isso porque, em relação às mais desenvolvidas, afirma-se que o perfil inter e intrapessoal estão em consonância com o perfil dos formandos e com as habilidades e competências almejadas nas DCNs. O fato inesperado é a sobressalência da inteligência musical parcialmente explicada pelo fator demográfico idade da população pesquisada, pertencente à geração Z. Também, ao se pressupor que docentes, em geral, seriam das gerações anteriores, permanece o desafio para que esses docentes, mesmo não tendo a música como fator preponderante, possam incluí-la em suas atividades docentes sob forma de melhor atingir esses acadêmicos durante sua formação.

Em relação à inteligência lógico-matemática, a menos desenvolvida, carece de uma atenção pormenorizada tendo em vista que esta inteligência é fortemente demandada a um profissional de Secretariado Executivo que exerça, em sua carreira, papel de gestor, assessor, consultor ou empreendedor. Portanto, com a ampliação da coleta de dados programada, este estudo intenta suscitar a necessidade de elaboração ou destaque de técnicas de ensino apropriadas para a formação acadêmica desta profissão. Além disso, sugerir aos diversos cursos em Secretariado Executivo, inclusões de características nos perfis requeridos.

E não menos importante, suscitar discussões sobre as ações e atitudes desejadas pelo mercado de trabalho correspondente, baseadas nas Inteligências Múltiplas e no contexto geracional, pois, contribui por sua abrangência territorial se comparada com os estudos anteriores sobre a temática. Acrescenta-se uma categoria analítica ao trazer os estudos geracionais, que também enriquecem a análise e fazem com que cada docente, além de compreender que cada educando aprende de maneira diferente por meio de várias inteligências.

Como sugestões de aprimoramento e futuras pesquisas, a busca por um número ainda maior de respondentes e de análise de outros fatores demográficos, como: região, renda, momento histórico e outras influências dos fatores geracionais, citados ao longo do referencial teórico, se fazem necessários.

Por fim, acredita-se que pensar a sala de aula colocando em prática a utilização das IMs pode oferecer oportunidades de desenvolvimento de talentos inexplorados, colaborar com a autoestima do (a) acadêmico(a), aprimorando sua Visão de Mundo, bem como promover mudança no ensino do(a) docente, o que reflete necessariamente em todo o processo de ensinar, de aprender, de avaliar e de ser avaliado. Isto porque, as outras inteligências não comentadas são também importantes para o profissional de Secretariado Executivo. Por exemplo, não se encontrou a inteligência naturalista, nem a espacial como competências e habilidades a serem desenvolvidas durante o processo de formação acadêmica nas DCNs.

Especialmente no caso da inteligência naturalista, que “[...] consiste em observar padrões na natureza, identificando e classificando objetos e compreendendo os sistemas naturais e aqueles criados pelo homem” (CAMPBELL *et al.*, 2000, p. 22), tem-se certa surpresa com esses percentuais, pois essa está sendo cada vez

mais incentivada e importante nas sociedades, além de ser característica das novas gerações, como a Z. A Resolução nº 2, de junho de 2012, que estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Ambiental, sugere que temáticas desse âmbito sejam inseridas em currículos tanto na Educação Básica, quanto na Superior.

Entre seus principais objetivos, cita-se o estímulo para uma reflexão crítica e propositiva sobre as questões ambientais e de sustentabilidade, a fim de desenvolver conhecimentos, habilidades, atitudes e valores sociais direcionados aos cuidados ambientais (BRASIL, 2012). Somado a isso, Tapscott (2009) ressalta o engajamento da Geração Z com os problemas enfrentados pela sociedade e com temáticas para melhorar o mundo, como as questões voltadas à natureza. Nesse sentido, outras reflexões e ações podem ser pertinentes nos cursos de Secretariado Executivo, a fim de desenvolver mais essa inteligência e tantas outras que porventura venham a ser pesquisadas.

REFERÊNCIAS

ARMSTRONG, T. **Inteligências múltiplas na sala de aula**. 2. ed. Trad. Maria Adriana Veríssimo Veronese. Porto Alegre: Artmed, 2001.

_____. **Multiple intelligences in the classroom**. 3. ed. Alexandria/Virginia/USA: ASCD, 2009.

BAUMAN, Z. **O retorno do pêndulo**: sobre a psicanálise e o futuro do mundo líquido. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2017.

BARDIN, L. **Análise do conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa/Portugal: Edições 70 Ltda, 2000.

BATTISTI, P. S. S.; WENNINGKAMP, K.R.; VAZ, C. DE F. M.; FRANÇA, L. P. Aprendendo para ensinar: analisando as inteligências múltiplas nos cursos de Secretariado Executivo da UPF/RS e da UNIOESTE/PR. In: Souza, E. C. P. **Educação, ensino e aprendizagem no contexto do Secretariado Executivo**. São Paulo: SINESP, p. 215-245, 2019.

BERTERO, C. O. Da lousa ao iPad: adaptando o ensino da administração às novas gerações. **GV Executivo**, v. 11, n. 2, p. 32-36, Maio 2012.

BOACÃ, V., GAVRILA, C.; MARGHITAN, A. L. Harnessing multiple intelligences by interactive teaching strategies in specialty classes. **Research Journal of Agricultural Science**, v. 46, n. 3, p. 90-95, 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução nº 3, de 23 de junho de 2005, **DCNs - Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo**. Recuperado de http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces003_05.pdf, 2005.

_____. Resolução nº 2, de 15 de junho de 2012. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Ambiental**. Recuperado de http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rcp002_12.pdf, 2012.

CAMPBELL, L.; CAMPBELL, B.; DICKINSON, D.; LOPES, M. F. **Ensino e aprendizagem por meio das inteligências múltiplas**: inteligências múltiplas na sala de aula. Porto Alegre: Artmed, 2000.

CHEN, J. Q.; GARDNER, H. Assessment of intellectual profile: A perspective from multiple-intelligences theory. In: FLANAGAN, D.P.; McDONOUGH, E. M. **Contemporary intellectual assessment**: Theories, tests, and issues. New York, London: The Guilford Press, 2012, p. 145-155.

CHIARELLI, L.K.M.; BARRETO, S. **A Importância da musicalização na Educação Infantil e no Ensino Fundamental**: a música como meio de desenvolver a inteligência e a integração do ser. Recuperado de: <http://www.iacat.com/revista/recreate/recreate03/musicoterapia.htm>, 2011.

- COLET, D. S.; MOZZATO, A. R. Nativos digitais: características atribuídas por gestores à Geração Z. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v.8, n. 2, p. 25-40, 2019.
- DÍAZ-POSADA, L. E.; VARELA-LONDOÑO, S. P.; RODRÍGUEZ-BURGOS, L. P. Inteligências múltiplas e implementación del currículo: avances, tendencias y oportunidades. **Revista de Psicodidáctica**, v. 22, n. 1, p. 69-83, 2017.
- FLEETHAM, M. **Multiple Intelligences in Practice** - Enhancing self-esteem and learning in the classroom. Stafford/Great Britain: Network Continuum Education, 2006.
- GARDNER, H. **Estruturas da mente: a teoria das Inteligências Múltiplas**. Trad. Sandra Costa, Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1994.
- _____. **Inteligências múltiplas: a teoria na prática**. Trad. Maria Adriana Veríssimo Veronese. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.
- _____. **Multiple intelligences: new horizons**. New York: Basic Books, 2006.
- _____. **Frames of mind: the theory of multiple intelligences**, 2. ed. New York: Basic Books, 2011.
- _____. **A Synthesizing Mind: A Memoir from the Creator of Multiple Intelligences Theory**. Cambridge: MIT Press, 2020.
- GOLLO, S. S.; SILVA, A. F.; ROSA, K. C.; BOTTONI, J. Comportamento de compra e consumo de produtos de moda da geração Z. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 9, p. 14.498-14.515, 2019.
- GRUBB, V. M. **Conflito de gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho**. São Paulo: Autêntica Business, 2018.
- HAIR, J.; BABIN, B.; MONEY, A.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman Companhia Ed, 2005.
- KÄMPF, C. A geração Z e o papel das tecnologias digitais na construção do pensamento. **ComCiência**, n. 131, 2011.
- MANNHEIM, K. El problema de las generaciones. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas - REIS**, n. 62, p. 193-242, 1993.
- MASLOW, A. H. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Brothers, 1954.
- MELLO, C. M.; ALMEIDA NETO, J. R. M.; PETRILLO, R. P. Ensino por Competências: eficiência no processo de ensino e aprendizagem - da teoria à prática. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos. 2019.
- SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 16, n. 1, 2015.
- TAPSCOTT, Don. **Grown up digital-How the net generation is changing your world**. Boston: McGraw-Hill Education, 2009.
- VAZ, C. de F. M.; BATTISTI, P. S. S.; WENNINGKAMP, K. R.; FRANÇA, L. P. Inteligências múltiplas: um estudo no Curso de Secretariado Executivo da Universidade de Passo Fundo/RS. **Secretariado Executivo em Revist@**, n. 13, p. 123-142, 2017.
- WENNINGKAMP, K. R.; FRANÇA, L.; BATTISTI, P. S. S.; WALTER, S. A. Inteligências múltiplas: um estudo no Curso de Secretariado Executivo da Unioeste, Campus de Toledo-PR. **Revista Expectativa**, v. 16, n. 1, p.56-79, 2017.