



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ
DEPARTAMENTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE TECNOLOGIA EM SECRETARIADO

KATIA ADRIANA FEITOSA FIGUEIREDO
MARIA AUXILIADORA BEZERRA DE MEDEIROS

**AÇÃO COLETIVA E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHADORES: como um Comitê de
Secretariado poderia contribuir para o desenvolvimento da profissão no Amapá?**

MACAPÁ - AP

2021

KATIA ADRIANA FEITOSA FIGUEIREDO
MARIA AUXILIADORA BEZERRA DE MEDEIROS

AÇÃO COLETIVA E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHADORES: como um Comitê de Secretariado poderia contribuir para o desenvolvimento da profissão no Amapá?

Artigo científico submetido ao Curso de Tecnologia em Secretariado, vinculado ao Departamento de Filosofia e Ciências Humanas (DFCH) da Universidade Federal do Amapá (Unifap), como requisito parcial para a obtenção do título de Tecnólogo em Secretariado.

Orientador: Prof. Me. Eduardo César Pereira Souza

Avaliado e aprovado em: Macapá, 24 de setembro de 2021.

Banca examinadora:

Profa. Dra. Eliana do Socorro de Brito Paixão
Universidade Federal do Amapá (Unifap)
Membro interno do Curso

Profa. Dra. Keila Raquel Wenningkamp
Universidade Estadual de Maringá (UEM)
Membro externo do Curso

MACAPÁ - AP

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Central da Universidade Federal do Amapá
Elaborada por Jamile da Conceição da Silva – CRB-2/1010

F475a Figueiredo, Katia Adriana Feitosa.
Ação coletiva e organização de trabalhadores: como um Comitê de Secretariado poderia contribuir para o desenvolvimento da profissão no Amapá? / Katia Adriana Feitosa Figueiredo, Maria Auxiliadora Bezerra de Medeiros. – Macapá, 2021.

1 recurso eletrônico. 22 f : ilustradas.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnologia em Secretariado) – Campus Marco Zero, Universidade Federal do Amapá, Macapá, 2021.

Orientador: Professor Mestre Eduardo César Pereira Souza

Modo de acesso: World Wide Web.

Formato de arquivo: Portable Document Format (PDF).

Inclui bibliografia.

1. Secretário executivo – Profissão – Amapá (AP). 2. Secretários. 3. Secretariado – Comitê. I. Medeiros, Maria Auxiliadora Bezerra de. II. Souza, Eduardo César Pereira, orientador. III. Título.

Classificação Decimal de Dewey, 22 edição, 651.3741

RESUMO

Esta pesquisa buscou analisar as possíveis contribuições de um Comitê de Secretariado para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá, levando em consideração a experiência do COMSECDF. Para tanto, questionou-se: como um Comitê de Secretariado poderia contribuir para o desenvolvimento da profissão no Amapá? Como objetivos específicos, propôs-se: a) conhecer como se dá o processo de formação de um comitê e os desafios de sua criação; b) entender quais são as estratégias para manutenção da entidade, bem como as ações que precisam ser realizadas; e c) compreender quais seriam as principais contribuições do comitê para a profissão e para os profissionais do secretariado. No que diz respeito aos pressupostos teóricos do trabalho, lançou-se mão de autores como Olson (1999), Austin (2001), Nassar (2001), Nery Junior (2002), Wennignkamp (2015), Wennignkamp *et al.* (2017), Garré Filho (2018), dentre outros. Sobre os aspectos metodológicos, teve-se que se tratou de um estudo de caso, de natureza qualitativa, pois se estudou o Comitê de Secretariado Executivo do Distrito Federal (COMSECDF). Quanto ao esforço para coleta de dados, ele foi realizado através do Regimento Interno da entidade e de uma entrevista estrutura, com perguntas determinadas, feita remotamente, por meio do *Google Meet*, com uma liderança do Comitê. Como principais resultados, descobriu-se que o processo de formação de um comitê é burocrático e que os desafios de sua criação esbarram nas leituras necessárias sobre o assunto, na busca por pessoas interessadas e engajadas em fazer parte dele, do mesmo modo que a quantidade de pessoas necessárias para a sua formação, por exemplo. Identificou-se que as estratégias para manutenção da entidade, bem como as ações que precisam ser realizadas revelam que se trata de um trabalho verdadeiramente de equipe e bastante desafiador. Compreendeu-se que as principais contribuições do comitê para a profissão e para os profissionais do secretariado, é que ele representa uma ação de pioneirismo como primeiro Comitê da área e que sua contribuição para os profissionais revela o valor das experiências, do protagonismo e da inspiração para outros estados brasileiros. Por fim, tendo em vista a atual realidade da profissão no Amapá, concluiu-se que as possíveis contribuições de um Comitê de Secretariado para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá são prováveis se considerarmos as experiências do COMSECDF.

Palavras-chave: Ações coletivas. Comitê. COMSECDF. Secretariado.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos 20 anos, é possível perceber que a colaboração entre indivíduos e organizações tem se tornado cada vez mais presente, mostrando que este século pode ser entendido como a era das alianças. Com base nisso, depreende-se que as ações isoladas e/ou individuais tendem a não possuírem todos os artifícios e condições necessárias para atender as atuais demandas por inovação, variedade e diferenciação, exigindo a criação de ações coletivas entre indivíduos e organizações de modo que seja possível promover tais resultados eficazmente (AUSTIN, 2001; MÉNARD, 2004; SANDLER, 2004).

Em 2017, a Reforma Trabalhista foi sancionada e com ela viu-se ir embora os direitos dos trabalhadores e anos de luta dos sindicatos, que buscavam defender os interesses coletivos de uma categoria profissional ou econômica. Assim, a reforma que buscava consolidar a regularização por negociação coletiva, diminuiu a possibilidade de os sindicatos serem um instrumento para assegurar mais direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção para os trabalhadores. Além disso, houve o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical por parte dos trabalhadores e empregadores, abalando, claramente, o financiamento sindical (KREIN, 2018). No caso do secretariado amapaense, por exemplo, tem-se conhecimento da existência do sindicato, mas ele está sem atuação. Portanto, buscou-se, com este trabalho, estudar outras formas de coletividade que pudessem fortalecer a categoria dos profissionais de secretariado no estado do Amapá.

Nesse sentido, há a teoria das ações coletivas, que decorrem de objetivos comuns e nas quais os atores participantes planejam e coordenam uma atuação em conjunto de maneira a atingir seus interesses (OLSON, 1999). Desse modo, entende-se que os efeitos de complexificação organizacional nos padrões de ação coletiva incidem sobre sua estrutura funcional, seus objetivos, suas estratégias de ação e sua dinâmica de mobilização interna (CARLOS, 2015). Levando em consideração que existem ações coletivas no âmbito social, econômico, organizacional, da pesquisa, do profissional, do trabalho etc., como por exemplo, redes, *supply chain systems*, *netchains*, *clusters*, Arranjo Produtivo Local (APL), empreendedorismo coletivo, cooperativas, sindicatos e associações (SCHMIDT; SAES, 2008; ZYLBERSZTAJN, 2010), nesta pesquisa, a ação coletiva selecionada para investigação foi o comitê profissional.

Na opinião de Kisil (2020, p. 8), “projeto social e/ou ambiental não é só escrever um documento no papel; é, antes disso, definir ideias e desejos de melhoria, em um processo de trabalho participativo”. Desse modo, entende-se que cada iniciativa tem uma finalidade

específica para alcançar os objetivos comuns da classe, mesmo partindo de condições diferentes.

Especificamente no campo do Secretariado, podem ser citados alguns exemplos de ações coletivas, âmbito da pesquisa (Associação, Grupos de Pesquisa), do trabalho (Federação, Sindicatos etc.). Corroborando com a intenção deste artigo no que diz respeito ao desenvolvimento de estudos sobre as ações coletivas secretariais, tem-se conhecimento de apenas um trabalho dedicado à temática da ação coletiva, no caso do estudo catalogado, explorou-se a Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC) (WENNIGNKAMP *et al.*, 2017). Desse modo, nota-se que a temática das ações coletivas secretariais é pouco explorada pelos estudiosos da área.

Já no âmbito do mercado de trabalho, atualmente, no Brasil, existem alguns ações coletivas do tipo comitês, quais sejam: Comitê de Secretariado Executivo do Distrito Federal (COMSECDF), Comitê de Secretariado do Rio de Janeiro (COMSECRJ), Comitê de Secretariado Executivo do Paraná (COMSECPR), Comitê de Secretariado Executivo de Roraima (COMSECR), Comitê Secretariado Executivo do Estado de Rondônia (COMSECRO), Comitê Secretariado Executivo do Rio Grande do Sul (COMSECRS) e Comitê de Secretariado do Estado de São Paulo (COMSECSP). Com isso, constatou-se que se trata de ações que estão emergindo no secretariado, haja vista que eles foram criados entre 2018 e 2020.

Partindo de tal contextualização, questiona-se: como um Comitê de Secretariado poderia contribuir para o desenvolvimento da profissão no Amapá? Dessa forma, esta pesquisa busca analisar as possíveis contribuições de um Comitê de Secretariado para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá, levando em consideração a experiência do COMSECDF. Como objetivos específicos: a) conhecer como se dá o processo de formação de um comitê e os desafios de sua criação; b) entender quais são as estratégias para manutenção da entidade, bem como as ações que precisam ser realizadas; e c) compreender quais seriam as principais contribuições do comitê para a profissão e para os profissionais do secretariado.

O interesse pela pesquisa aqui empreendida surgiu diante das dificuldades e barreiras enfrentadas pelos profissionais de secretariado no mercado de trabalho amapaense, haja vista que no Amapá não existe um Comitê de Secretariado e o Sindicato da Categoria apenas consta no site do antigo Ministério do Trabalho, ou seja, sem efetiva atuação. Somando-se a isso, tem o desconhecimento da profissão pela sociedade e a falta de informação do empresariado sobre as competências contemporâneas desse profissional são também incentivadores da proposta desta pesquisa: a necessidade de conhecer mais sobre um órgão representativo que possa dar suporte e o devido reconhecimento a esses trabalhadores.

Acredita-se que estudar sobre essas instituições pode ser interessante para motivar a classe de secretários e secretárias amapaenses na busca por seus interesses e poderes deliberativos que somem forças para a tomada de decisão junto a outros órgão políticos e governamentais, sempre tratando de ser um instrumento em prol da defesa dos atos da classe secretarial, representando seus interesses e promovendo o consenso colaborativo direto entre os empregados e empregadores.

O artigo está estrutura da seguinte forma: inicia-se com esta introdução; depois, um breve referencial teórico sobre a ação coletiva, suscitando alguns conceitos e aplicações práticas no Secretariado. Em seguida, há a metodologia, seguida dos resultados e discussões. Por fim, tecem-se as considerações finais e listam-se as referências utilizadas na construção do texto.

2 AÇÃO COLETIVA: ALGUNS CONCEITOS E APLICAÇÃO PRÁTICA NO SECRETARIADO

Ao averiguar sobre as origens das ações coletivas, nota-se que não há um consenso sobre seus primórdios. No entanto, pesquisadores mencionam que elas se iniciaram na Roma e na Grécia, relacionadas aos movimentos populares e que se tornaram os primeiros registros que se tem na Idade Antiga de coletividade (NERY JUNIOR, 2002). Contrapondo esse entendimento de que as ações populares romanas não são o berço das ações coletivas, Leal (1998, p. 13) remete a origem histórica das ações coletivas ao direito anglo-americano, entendendo que as ações populares romanas não guardam similaridade com as atuais ações coletivas, explicando assim porque sua obra não pesquisou outros sistemas, nomeadamente o romano, já que somente a partir da experiência inglesa houve a preocupação teórica de justificar a ação coletiva e sua estrutura.

De modo inicial, pode-se destacar que existem diferentes pontos de partida para a formação de uma ação coletiva: objetivos econômicos, sociais, culturais, psicológicos etc. De maneira que a origem das ações coletivas pode ser mais econômica, social, psicológica, e assim por diante. Sabendo disso, neste trabalho, o foco está mais direcionado para as ações coletivas do âmbito trabalho, em especial, o comitê profissional.

De acordo com Olson (1999), uma ação coletiva diz respeito a um ato de um grupo de pessoas com objetivo comum, mesmo que no interior dessa comunidade haja interesses individuais para a ação (OLSON, 1999). O mesmo autor ainda destaca que o que faz os indivíduos se juntarem em grupo deve ser um objetivo compartilhado por todos. Em outras palavras, o “alinhamento de interesses em uma ação coletiva não está na equivalência do

interesse próprio da pessoa, mas sim no fato de que os indivíduos têm necessidades em comum e que somente podem ser obtidas por meio de ações em conjunto” (NASSAR, 2001, p. 27).

Nas palavras de Garré Filho (2018, p. 64), “a ação coletiva é uma forma organizada que reivindica direitos, melhores condições de trabalho, de moradia, mudança da ordem social e econômica de uma sociedade, entre outras reivindicações.”. Nesse sentido, a ação coletiva é vista como um meio organizacional destinado a lutar por direitos de um conjunto de pessoas conectadas a objetivos comuns e, nesse caso, não prevalece as diferentes necessidades pessoais de cada participante do grupo.

Uma vez que ações isoladas e individuais, quase sempre, não reúnem todos os instrumentos e condições necessárias para atender às demandas emergentes do movimento (WENNIGNKAMP, 2015), entende-se que elas necessitam de apoio das entidades financeiras, políticas, econômicas e públicas para sobreviverem. Em complemento, Austin (2001) destaca que essas organizações dificilmente conseguem obter desempenho financeiro sozinhas, elas precisam de cooperação externa.

Nas palavras de Ramirez e Berdegué (2003), os objetivos das ações coletivas abarcam os seguintes elementos: i) a melhoria do bem-estar material dos sujeitos envolvidos; ii) a alteração das relações sociais dentro de uma comunidade específica; e iii) a influência sobre as políticas públicas, para fazer crescer as oportunidades de desenvolvimento e desestabilizar ou superar os sistemas de discriminação e exclusão. Autores como Austin (2001), Sachs (2003), Saes (2008) e Maeda e Saes (2009) destacam outras metas das ações coletivas, quais sejam: aumentar a receita, ganhos de escala e de aglomeração, aumentar o poder de barganha, diluição de riscos, redução de conflitos e maior poder de negociação.

Ao mesmo tempo, a formação e o desenvolvimento de ações coletivas também incidem em riscos e desafios. De modo geral, o sucesso ou o fracasso de uma ação coletiva depende de fatores como: a racionalidade individual e coletiva, o tamanho do grupo, a presença de *free riders*, a importância da liderança (OLSON, 1999), a heterogeneidade dos grupos (GRANOVETTER, 1973), a comunicação face a face em uma atuação conjunta, a ligação dos indivíduos (OSTROM, 2007), a formalização da estrutura coletiva (MÉNARD, 2004). Naturalmente, acredita-se que há mais benefícios em se formar e desenvolver uma ação coletiva do que malefícios.

Tomando por base alguns modelos de ações coletivas tradicionais e outros novos, o Quadro 1, a seguir, pretende contribuir ao conceituá-las e exemplificá-las no âmbito do secretariado.

Quadro 1 - Tipos de Ações Coletivas, conceitos e exemplos práticos no secretariado

Tipos	Conceitos	Exemplos
Associação	“Associação, em um sentido amplo, é qualquer iniciativa formal ou informal que reúne pessoas físicas ou outras sociedades jurídicas com objetivos comuns, visando superar dificuldades e gerar benefícios para os seus associados. Associação é uma forma jurídica de legalizar a união de pessoas em torno de seus interesses.” (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2009, p. 8).	Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC)
Comitê	“Organização ou grupo que tem interesse comum”. (OLSON, 1999, p. 20).	Comitê de Secretariado Executivo do Distrito Federal (COMSECDF) Comitê de Secretariado do Rio de Janeiro (COMSECRJ) Comitê de Secretariado Executivo do Paraná (COMSECPR) Comitê de Secretariado Executivo de Roraima (COMSECRR) Comitê Secretariado Executivo do Estado de Rondônia (COMSECRO) Comitê Secretariado Executivo do Rio Grande do Sul (COMSECRS) Comitê de Secretariado do Estado de São Paulo (COMSECSP)
Federação	São associações sindicais de grau superior e que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. (BRASIL, 1943).	Federação Nacional de Secretárias e Secretários (FENASSEC)
Sindicato	“Uma associação constituída, em caráter permanente, por pessoas físicas ou jurídicas para estudo e defesa de seus interesses afins e prestação assistencial a todo o grupo, além de outras atividades complementares que o favoreçam”. (PINTO, 2002, p. 119).	Sindicato das(os) Secretárias(os) da Bahia (SINSEBA) Sindicato das Secretárias e Secretários do Distrito Federal (SIS-DF) Sindicato das Secretárias de Pernambuco (SINSEPE) Sindicato das Secretárias do Ceará (SINSECE) Sindicato das Secretárias e Secretários do Paraná (SINSEPAR) Sindicato das Secretárias de Roraima (SINSERR) Sindicato dos Profissionais de Secretariado de Santa Catarina (SINSESC) Sindicato das Secretárias do Rio de Janeiro (SINSERJ) Sindicato das Secretárias e Secretários do Rio Grande do Sul (SISERGS) Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de São Paulo (SINSESP) etc.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

A partir das informações apresentadas no Quadro 1, é possível perceber que muitas são as ações coletivas existentes atualmente e que elas possuem variadas contribuições para os diferentes agrupamentos de pessoas físicas ou jurídicas. Desse modo, fica notório que no

contexto secretarial os profissionais da área também buscam se organizar em tais ações coletivas, como forma de ganhar mais força política, social e representativa da categoria.

Uma vez que as primeiras ações coletivas Comitê no âmbito do secretariado parecem ser recentes, já que datam de 2018 no Distrito Federal, este trabalho buscará analisar as contribuições de um comitê em específico para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá.

3 METODOLOGIA

A seção de metodologia diz muito sobre como o trabalho foi feito, ou seja, o caminho percorrido para se chegar a determinados resultados. Desse modo, essa parte do estudo busca clarear as questões metodológicas de modo que outros estudiosos possam replicar as técnicas aqui empregadas em outras populações.

Quanto ao tipo de pesquisa, trata-se de um estudo de caso, pois, segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 60), “o estudo de caso consiste em coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim de estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa”. De acordo com Yin (2001, p. 32), “um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e contexto não estão claramente definidos.”

Sobre a escolha de um Comitê, dentre os sete existentes, resolveu-se analisar o que foi criado primeiro, qual seja: Comitê de Secretariado Executivo do Distrito Federal (COMSECDF), em 2015, além de considerar o fato de que, provavelmente, ele serviu como fonte de inspiração para a criação dos demais, que surgiram, respectivamente, em mai./2018 (COMSECRO), jul./set./2019 (COMSECRJ e COMSECRR) e ago./nov./2020 (COMSECPR e COMSECRS). Sobre o COMSECSP, tentou-se contato com a entidade via perfil do Instagram, mas não se obteve retorno. Ao que tudo indica, até mesmo pela única postagem disponível nessa rede social, o comitê foi criado em 2019.

A pesquisa é de natureza qualitativa, considerando que se procura analisar as possíveis contribuições do Comitê de Secretariado para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá, levando em consideração a experiência do COMSECDF, primeira entidade criada no Brasil. De acordo com Padronov e Freitas (2013, p. 70) “a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa”.

Quanto ao esforço para coleta de dados, ele foi por meio do Regimento Interno, que tem por finalidade “estabelecer os princípios e procedimentos administrativos a serem cumpridos

pelos membros deste Comitê, com o objetivo de mobilizar, sensibilizar e unificar os profissionais da área de secretariado” (COMITÊ DE SECRETARIADO EXECUTIVO DO DISTRITO FEDERAL, 2018, p. 1) e de uma entrevista estruturada, com perguntas determinadas, feita remotamente, por meio do *Google Meet*, com uma liderança do Comitê, no dia 14 de julho de 2021, às 14h. O critério de escolha dessa representante se deu pelo fato de ela ser uma das pessoas que começou as conversas com outros profissionais para criação do comitê.

Importante destacar que, para garantir a transparência e a ética da pesquisa, a participante teve acesso, leu, concordou e assinou o “Termo de autorização para uso dos dados coletados e da identificação da entrevistada”. Nesse sentido, o Quadro 2, a seguir, pode contribuir melhor com a compreensão da etapa da entrevista:

Quadro 2 – Coleta de dados - entrevista

Informações da entrevista	
Instrumento de coleta de dados	Entrevista estruturada
Procedimento do registro	Gravação no <i>google meet</i>
Organização dos dados	Transcrição (digitalização)
Tempo de entrevista	42m7s

Fonte: Elaborado pelas autoras.

No que diz respeito às análises dos dados coletados, utilizou-se a Análise de Conteúdo de Bardin (2011), que de acordo com a autora, a ferramenta pode ser entendida como

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens. (BARDIN, 2011, p. 48).

A aplicação do método pressupõe o seguimento das fases recomendadas por Bardin (2011), que contemplam: 1) a pré-análise, 2) a exploração do material e 3) o tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Especialmente no que diz respeito à interpretação, a análise de conteúdo percorre, necessariamente, entre dois extremos: o rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade. Desse modo, é necessário contar com certo grau de intuição, imaginação e criatividade, sobretudo na definição das categorias de análise. Jamais esquecendo, do rigor e da ética, que são fatores essenciais (FREITAS; CUNHA JUNIOR; MOSCAROLA, 1997).

De modo que fosse possível responder ao problema e aos objetivos que a pesquisa aqui apresentada se propõe, os dados coletados previamente foram analisados, por meio da análise

categorial, que, conforme Bardin (2011), consiste no desmembramento do texto em categoriais agrupadas analogicamente. No tocante a opção pela análise categorial, isso se respalda no fato de que essa é a melhor alternativa quando se quer estudar valores, opiniões, atitudes e crenças, através de dados qualitativos.

A formação das categorias levou em conta o que preconiza Bardin (2011), ou seja, após a seleção do material e a leitura flutuante, a exploração foi realizada através da codificação. Essa, por sua vez, se deu em função da repetição das palavras, que uma vez triangulada com os resultados observados, foram constituindo-se em unidades de registro, para, então, efetuar-se a categorização progressiva.

O Quadro 3 traz as categorias iniciais, intermediárias e finais propostas para este trabalho, a partir do *corpus* estabelecido para o estudo.

Quadro 3 - Categorias de análise iniciais, intermediárias e finais

Iniciais	Intermediárias	Finais
1. Leituras necessárias sobre o assunto	I - O processo de formação de um comitê	I - O pioneirismo do COMSECDF
2. Busca por pessoas interessadas e engajadas		
3. Quantidade de pessoas necessárias para a formação		
4. Legislação brasileira sobre o assunto		
5. Preparativos para o evento de criação	I - Desafios da criação	
6. Processo de registro da ata em Cartório		
7. Manutenção dos membros existentes	III - Estratégias para manutenção	II - O valor das experiências, do protagonismo e da inspiração
8. Busca por novos membros		
9. Arrecadação de recursos financeiros para sobrevivência		
10. Gerenciamento de conflitos	IV - Ações a serem realizadas	
11. Agenda de reuniões e eventos	V - Principais contribuições para o secretariado	
12. Contribuições para a profissão		
13. Contribuições para os profissionais		

Fonte: Elaborado pelas autoras.

O ponto de partida das análises começou com a categorização, que se baseou na similaridade de conteúdo, originando, assim, as categorias iniciais. Depois, com o entrelaçamento das cadeias significativas, surgiam as categorias intermediárias. Por fim, as categorias finais.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 AS CATEGORIAS INICIAIS

A primeira categoria inicial diz respeito às **leituras necessárias para fazer quando se pensa em criar um comitê**. Pelo que o regimento interno diz e a entrevistada confirma, não há materiais para leitura sobre Comitês de Secretariado no Brasil. O que eles levaram em conta na formalização da ideia foi a legislação secretarial, especialmente a Lei nº 7.377/85 e o Código de ética da profissão.

Não adiantava só falar eu faço parte do comitê, precisava realmente participar, escrever fazer os normativos construir e esse primeiro momento da construção do comitê, ele é trabalhoso, porque você precisa construir algo que não existe, você não tem referência, você não tem *case*, né? (Entrevistada).

Com isso, parece válido o que Olson (1999) diz sobre o propósito de uma ação coletiva, qual seja, trabalhar em prol de objetivos comuns, somando forças para atingir os interesses do grupo. Além disso, acredita-se que também é válido recuperar o argumento de Kisil (2020) quando diz que não basta escrever um documento no papel, mas que é preciso estabelecer ideias e desejos de melhoria, em um processo de trabalho colaborativo.

A segunda foi a **busca por pessoas interessadas e engajadas** para fazer parte do comitê. De acordo com a participante da entrevista, o processo de busca por tais indivíduos se deu da seguinte forma:

Então, eu comecei a entrar em contato com as pessoas do meu meio, né? As pessoas que eu conhecia, os meus colegas de profissão e uma das pessoas que eu entrei em contato, que com certeza vocês conhecem, é o Jefferson Sampaio, então Jefferson estava ingressando na IFB, que é o Instituto Federal de Brasília, e ele imediatamente abraçou o projeto.

Enfim, fomos entrando em contato com colegas de turma, eu entrei em contato com pessoas que eu tinha estudado, Marcela entrou em contato com as pessoas que ela conhecia e um foi chamando o outro e o nosso primeiro encontro éramos 10 pessoas. Então, nesse primeiro encontro nos apresentamos, né? (Entrevistada).

Encontrar pessoas interessadas, genuinamente nos mesmos interesses de um grupo maior, ainda em situação de formação, é realmente desafiador. Afinal, todos que vierem a fazer parte dessa ação coletiva precisam estar sintonizados nos mesmos objetivos, mesmo que no interior da comunidade haja interesses individuais para a ação (OLSON, 1999). Não menos importante, é preciso ficar atento às questões que envolvem o sucesso ou o fracasso da ação coletiva empreendida, especialmente, a racionalidade individual e coletiva e a presença de *free riders* (caronas) (OLSON, 1999).

Vencida essa etapa, chega-se a terceira da pesquisa: **a quantidade de pessoas necessárias para a formação** do comitê. Tanto pelo regimento interno quanto pela entrevista, não é deixado claro o número exato de membros necessários para a constituição do COMSECDF. No entanto, algumas informações antecipadas são apresentadas no documento da instituição, Capítulo I - Da composição do Comitê, quais sejam: idealizadores, diretoria,

membros e coordenações. Nesse sentido, pode ser interessante lembrar que o tamanho do grupo impacta substancialmente no sucesso ou o fracasso de qualquer ação coletiva (OLSON, 1999).

Dito isso, tem-se a quarta: a **legislação brasileira sobre o assunto**. Pela fala da entrevistada, parece nítido que as barreiras são muitas para formalização do comitê perante as instituições fiscalizadoras brasileiras.

Bom, o processo de legislação no Brasil, ele é terrivelmente massacrante, massacra quem deseja criar ou constituir algo, aí eu falo de forma como empresária e também para constituir o comitê, para vocês terem uma ideia o comitê existe há seis anos e até hoje o estatuto, ele não foi validado em cartório porque existe um custo que deve ser feito via criatório de advocacia, né? [...]

Então não é simplesmente, aí eu vou criar algo e vou fazer o estatuto, você se torna literalmente responsável por aquilo e você tem um papel tributário, um papel financeiro e um papel societário nesse estatuto, então diante de todas essas dificuldades nós estamos há, digo seis anos, porque nós começamos a trabalhar com essa parte do estatuto em 2016 são cinco anos que nós estamos aguardando a aprovação, a liberação do nosso estatuto, então isso é um super desafio, porque não depende de nós, a nossa parte foi feita, nós fizemos toda a parte escrita cada um contribuiu, foi um trabalho feito a todas as mãos do comitê, inclusive de pessoas que já até saíram no comitê, mais hoje nós dependemos de uma análise que é jurídica, né? (Entrevistada).

Sabendo que as ações isoladas e individuais, por vezes, não reúnem todos os instrumentos e condições necessárias para atender às demandas de uma ação coletiva (WENNINGKAMP, 2015), a questão legislativa, que impacta na situação financeira, política e econômica do comitê é importante e precisa de atenção. Contudo, essa demanda esbarra nas trâmites dos cartórios/escritórios advocatícios, entendidos como processos demasiadamente longos, no caso do COMSECDF, que já leva cinco anos e sem *feedback* sobre a oficialização da entidade.

A quinta categoria inicial desta pesquisa foi os **preparativos para o evento de criação**. Sobre ela, o discurso da entrevistada transparece que se tratou de uma etapa menos burocrática que as outras quatro já apresentadas nesta análise. Com isso, reforça-se a importância dos membros do grupo no alcance dos objetivos comuns da classe (KISIL, 2020).

[...] nós buscamos naquilo que nós mais tínhamos, assim, que nós temos muita experiência, temos bons relacionamentos, cada profissional da área se relaciona com o grupo determinado de empresas, de pessoas, então com isso nós tivemos parceiros para oferecer o hotel, parceiro para oferecer um coquetel, parceiros para oferecer o material. (Entrevistada).

Seguindo com a apresentação das categorias iniciais, tem-se a sexta delas: o **processo de registro da ata em cartório**. O fato de o comitê ainda estar aguardando o registro de seu estatuto implica na formalização de suas atas no cartório, conforme pode ser constatado no bloco de informações seguinte.

[...] como ainda o estatuto não está em funcionamento, elas são redigidas encaminhadas para todos os participantes do grupo, né?
 Todos validam, todos fazem as suas, o seu de acordo, todos encaminho o seu de acordo e nós arquivamos essas atas com as respectivas datas que elas foram construídas no nosso banco de informações do nosso banco de dados e esperando que futuramente elas possam ser registradas em cartório, porque até então elas são mesmo norte para os nossos trabalhos, para o nosso planejamento, mas elas não têm ainda registro em cartório, porque o estatuto ainda não foi concluído. (Entrevistada).

A sétima mapeada foi a **manutenção dos membros existentes**, que, para a entrevistada, é basicamente orientada na questão de dar insumos/motivações para que as pessoas fiquem no comitê. Alguns exemplos dessas ações são destacados pela participante da pesquisa: as mentorias de carreiras internas, o desenvolvimento das pessoas, os eventos de responsabilidades social, a publicação de textos, a mentoria de escrita científica. Assim, entende-se que essas práticas se confirmam quando se recupera o regimento interno do COMSECDF, em seu Capítulo I, no referente as oito coordenações: Coordenação de Comunicação e Marketing; Coordenação Financeira; Coordenação Administrativa e Secretaria Executiva; Coordenação de Relações Institucionais; Coordenação de Metodologia; Coordenação de Planejamento e Organização de Eventos; Coordenação de Responsabilidade Social; e Coordenação de Grupo de Estudos.

Outro aspecto que merece destaque, também, é a **busca por novos membros**, que emergiu como a oitava categoria inicial de análise. Sobre o assunto, a participante disse o seguinte: [...] Os novos membros eles vêm muito do marketing nas redes sociais Instagram, Facebook, a nossa página, né? [...]” (Entrevistada). Também no regimento interno, encontram-se algumas informações importantes sobre o ingresso no Comitê, como “o ingresso só se dará após a aceitação formal pelo COMSECDF”. Em outra parte, é possível encontrar que o candidato precisa atender a alguns requisitos:

- a) Apresentar ao Comitê, curriculum vitae, justificativa da intenção em participar do COMSECDF, bem como, defender em entrevista com a Diretoria de que forma poderá agregar ao grupo.
- b) Colaborar com o crescimento do COMSECDF.
- c) Concordar em participar das atividades realizadas e/ou propostas pelo COMSECDF.
- d) Levando em consideração as atividades laborais desempenhadas em organismos regionais, nacionais e/ou internacionais, será admitida a entrada de membros com formação em outras áreas, desde que haja a comprovação do exercício de atividades correlatas ao do secretariado, bem como a aprovação dos membros do COMSECDF. (COMSECDF, 2018).

Com isso, reforça-se a ideia inicialmente apresentada por Olson (1999) e Kisil (2020) quando dizem que os participantes de uma ação coletiva precisam estar sintonizados nos mesmos objetivos do grupo. O estabelecimento de normas de ingresso pode ser entendido como

pertinente, já que visa trazer justamente essa sintonia entre quem está chegando e quem já está no Comitê.

A nona emergida do *corpus* foi a **arrecadação de recursos financeiros para sobrevivência**. Como já apresentado anteriormente, a questão financeira é fundamental para a manutenção de qualquer ação coletiva. Em vista disso, a entrevistada disse que o recurso financeiro que possibilita a continuidade do COMSECDF “vem dos nossos eventos esse FOCUS que falei com você, que ele é anualmente, ele é um evento que nos mantém o ano inteiro.” (Entrevistada).

Como em toda ação coletiva, parece que os conflitos são inevitáveis, principalmente, quando os membros já não compartilham mais dos mesmos objetivos propostos nos documentos normativos da entidade. Levando isso em consideração, a décima categoria inicial de análise foi o **gerenciamento de conflitos**. Sobre esse aspecto, a entrevistada disse o seguinte:

Gerenciamento de conflitos é difícil! Muito difícil, porque nós estamos lidando com pessoas, com emoções, com expectativas, então, vez ou outra a gente realmente... quando a gente... já tivemos no passado algumas discussões do grupo que foram calorosas, pesadas e desnecessárias, na minha opinião, até porque eu acho que somos adultos e maduros e então é inacreditável que isso aconteça num grupo que é de voluntários, mas também acontece nas melhores famílias, então quando chega nesse momento é preciso parar... chamar todo mundo e conversar abertamente trazendo ali o compromisso pelo qual nós estamos reunidos então a estratégia que a gente adota é opa! Percebeu que tá (*sic*) tendo algum problema, geralmente quando alguém sai, aí o bicho pega lá dentro do grupo, aí é uma quebração, o pessoal estressa [...]. (Entrevistada).

Novamente, convém lembrar que muito do sucesso ou do fracasso de uma ação coletiva é atribuído a fatores como a racionalidade individual e coletiva, o tamanho do grupo, a presença de *free riders*, a importância da liderança (OLSON, 1999), a ligação dos indivíduos entre si (OSTROM, 2007). Sendo assim, depreende-se que a existência desses conflitos, por vezes, pode estar associada a alguns desses elementos.

A continuação, a décima primeira foi a **agenda de reuniões e eventos**, que, conforme as informações coletadas, ela é programada de acordo com a disponibilidades dos membros para as reuniões, é elaborada para o ano inteiro, tendo como seu eixo principal o evento FOCUS.

As **contribuições para a profissão** também emergiram como uma das categorias iniciais de análise, mais precisamente, como a décima segunda. Sobre ela, conseguiu-se extrair o seguinte excerto:

[...] uma contribuição que foi muito bacana ao longo desses anos, foi que nós fomos inspiração para outros estados de provocar esse interesse, de por que, que a gente não pode fazer igual, né? Porque a gente não pode fazer o mesmo e qual que é a nossa máxima, o que a gente tiver a gente compartilha, não tem essa coisa, há eu fiz sozinha, você que faça o seu. Não, você quer o material? Vou te mandar tudo que a gente tem, vou te mandar a minuta do estatuto, a minuta disso, a minuta daquilo, vou te mandar

tudo, toma aí você avalia se isso faz sentido pro (*sic*) teu comitê pro teu grupo, então isso para gente também é muito legal e a gente vai ganhando força de uma categoria, mas é assim que eu vejo o nosso papel.

É interessante perceber que uma ação coletiva bem estruturada pode ter a força de motivar/inspirar a criação de outra ação coletiva de mesma natureza. E isso aconteceu praticamente no âmbito do secretariado, já que depois do COMSECDF surgiram outros comitês, como o COMSECRJ, o COMSECPR, o COMSECRR, o COMSECRO, o COMSECRS e o COMSECSP.

Por fim, tem-se a décima terceira, qual seja, as **contribuições para os profissionais** de secretariado. Nesse sentido, destacam-se as seguintes passagens retiradas da entrevista.

Bom eu vejo o comitê como um laboratório, eu sempre vi o comitê como um laboratório de desenvolvimento de pessoas, então as realizações que nós tivemos, nós trouxemos muito pertencimento para os profissionais, muitos profissionais desde que entraram no comitê, abriram a sua cabeça para as possibilidades que o secretário traz... temos vários profissionais que entraram no comitê que hoje são empreendedores, que hoje estão na docência, eu não digo que é graças ao comitê porque não é isso, mais o comitê ele tem um papel, ele tem o seu lugar nesse desenvolvimento, muitos profissionais nos procuraram porque queriam ingressar na docência e ali foi um lugar que essas pessoas tiveram a oportunidade de conhecer outros docentes, tiveram oportunidade de aprender como ser docente, tiveram a oportunidade de se desenvolver, muitos profissionais que entraram como alunos, hoje são profissionais que são referência na sua área e o comitê contribuiu, por que foram interessados, é claro que o comitê não faz nada sozinho, o outro, ele precisa realmente se abrir para esse interesse. [...] (Entrevistada).

E a participante ainda continua...

Infelizmente o secretariado ele tem a síndrome do cachorro vira-lata, né? “Que ninguém me reconhece, ninguém me ama, ninguém valoriza o meu trabalho” ... Então, a gente traz essa fala, a gente ressignifica essa fala no momento em que a gente traz o valor do secretariado, o valor da pessoa para o secretariado, então eu vejo que as pessoas que participam do comitê elas crescem elas amadurecem, elas criam asas, evidentemente que, como mencionei, e isso não é um trabalho que graças ao comitê que o fulano arrumou emprego, né? Não é isso, graças ao comitê que o fulano está lecionando, mas o comitê ele teve ali a sua contribuição, ele continua tendo essa contribuição, então eu vejo comitê hoje em Brasília como um laboratório nesse sentido [...]. (Entrevistada).

Com base em tais falas, a impressão que se tem é que está perceptível que o comitê tem contribuído com o desenvolvimento pessoal e profissional de seus associados no Distrito Federal. Nesse sentido, recupera-se a informação contida no regimento interno quando diz que a entidade objetiva representar os trabalhadores da área em seus interesses mercadológicos e viabilizar iniciativas para o aperfeiçoamento constante dessas pessoas, seja no âmbito técnico ou comportamental, oferecendo suporte e fortalecendo o profissional que está começando agora na profissão, assim como ao veterano em seu processo contínuo de atualização (COMSECDF, 2018).

4.3 AS CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS

Depois de identificar e analisar as categorias iniciais, efetuou-se o entrelaçamento das cadeias significativas delas de modo que fosse possível chegar as categorias intermediárias.

Desse modo, as categorias iniciais “Leituras necessárias sobre o assunto”, “Busca por pessoas interessadas e engajadas”, “Quantidade de pessoas necessárias para a formação” e “Legislação brasileira sobre o assunto” resultaram na categoria intermediária “O processo de formação de um comitê”, tendo em vista que tais tópicos iniciais dizem muito sobre como o interessado pode dar os primeiros passos rumo à formação de uma ação coletiva dessa natureza.

Em seguida, as categorias iniciais “Preparativos para o evento de criação” e o “Processo de registro da ata em Cartório” deram lugar à categoria intermediária “Desafios da criação”. Nesse sentido, entende-se que deve existir uma preocupação formalizada sobre como essa iniciativa deve ser lançada e, principalmente, depois do lançamento.

Quando se falou da “Manutenção dos membros existentes”, da “Busca por novos membros” e da “Arrecadação de recursos financeiros para sobrevivência”, tratou-se de materializar uma outra categoria intermediária, qual seja: as “Estratégias para manutenção”. Acredita-se que pensar em uma ação coletiva sem pensar na manutenção de sua estrutura é um risco grave de fracasso. Tais características dizem respeito, necessariamente, aos incentivos/motivações para quem já está no grupo, os atrativos para quem quer entrar nele e as iniciativas para arrecadar dinheiro, visando a sobrevivência da entidade.

Já as categorias iniciais “Gerenciamento de conflitos” e “Agenda de reuniões e eventos” passaram a ser integrantes da categoria intermediária “Ações a serem realizadas”. Não é novidade que, onde há pessoas, é provável que haverá conflitos. Assim, é preciso ficar atento à agenda de reuniões e eventos do mesmo modo que de olho nos possíveis desconfortos entre os membros da ação coletiva.

Por fim, as categorias iniciais “Contribuições para a profissão” e “Contribuições para os profissionais”, deram lugar a categoria intermediária “Principais contribuições para o secretariado”. Ou seja, pensar em uma ação coletiva é pensar em contribuições maiores, não só para o indivíduo, para o grupo específico, mas, também, para a profissão, para todos que fazem parte dela.

4.3 AS CATEGORIAS FINAIS

As categorias finais vêm como resultado de um processo maior de reflexão no sentido de condensar as categorias intermediárias em unidades ainda mais representativas. Com isso,

as intermediárias “O processo de formação de um comitê” e os “Desafios da criação” foram agrupadas na final “O pioneirismo do COMSECDF”. Depois de realizar as análises das categorias iniciais e intermediárias, ficou notório que o COMSECDF representa uma iniciativa de vanguarda na profissão.

Já as categorias intermediárias “Estratégias para manutenção”, “Ações a serem realizadas” e “Principais contribuições para o secretariado” formaram a categoria final “O valor das experiências, do protagonismo e da inspiração”. Nas últimas falas da entrevistada essas questões do valor da experiência, do protagonismo e da inspiração ficaram bem latentes, o que pode nos levar a compreensão de um possível legado, de um pertencimento ao secretariado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo geral analisar as possíveis contribuições de um Comitê de Secretariado para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá, levando em consideração a experiência do COMSECDF. Como objetivos específicos procurou-se conhecer como se dá o processo de formação de um comitê e os desafios de sua criação, entender quais são as estratégias para manutenção da entidade, bem como as ações que precisam ser realizadas, e compreender quais seriam as principais contribuições do comitê para a profissão e para os profissionais do secretariado.

Depois de aplicar a técnica análise de conteúdo de Bardin (2011) no *corpus* da pesquisa, descobriu-se que o processo de formação de um comitê é burocrático, já que sua formalização perante a lei depende de questões jurídicas e legais, e que os desafios de sua criação esbarram nas leituras necessárias sobre o assunto, na busca por pessoas interessadas e engajadas em fazer parte dele, do mesmo modo que a quantidade de pessoas necessárias para a sua formação, por exemplo.

Em complemento, identificou-se que as estratégias para manutenção da entidade, bem como as ações que precisam ser realizadas revelam que se trata de um possível trabalho em equipe e desafiador, principalmente, no que diz respeito aos recursos financeiros, a continuidade das pessoas que estão nele e a busca por novos membros.

Por fim, sobre compreender quais seriam as principais contribuições do comitê para a profissão e para os profissionais do secretariado, contactou-se que o COMSECDF representa uma ação de vanguarda como primeiro Comitê da área e que sua contribuição para os profissionais revela o valor das experiências, do protagonismo e da inspiração para outros estados brasileiros.

Desse modo, tendo em vista a atual realidade da profissão no Amapá, descrita na introdução deste estudo, conclui-se que as possíveis contribuições de um Comitê de Secretariado para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá são prováveis se considerarmos as experiências do COMSECDF.

Tendo em vista que este estudo não permite generalizações e nem se esgota em si mesmo, pensa-se que será interessante a continuidade desta pesquisa no sentido de conhecer as realidades locais dos demais comitês criados depois do COMSECDF, identificando suas possibilidades, limitações e desafios.

REFERÊNCIAS

AUSTIN, J. E. **Parcerias**. São Paulo: Futura, 2001.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, LDA, 2011.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília-DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 mar. 2021.

CARLOS, E. Movimentos sociais e instituições participativas: efeitos do engajamento institucional nos padrões de ação coletiva. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 30, n. 88, p. 83-98, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.17666/308883-98/2015>>. Acesso em: 06 out. 2021.

COMITÊ DE SECRETARIADO EXECUTIVO DO DISTRITO FEDERAL. **Regimento Interno**. Disponível em: <<https://www.comitesecdf.com/estatuto>>. Acesso em 10 fev. 2020.

FREITAS, H. M. R. de.; CUNHA JUNIOR, M. V. M. da.; MOSCAROLA, J. Aplicação de sistema de software para auxílio na análise de conteúdo. **Revista de Administração da USP**, v. 3, n. 32, p. 97-109, 1997.

GARRÉ SILVA, P. C. A ação coletiva: o desafio da mobilização. **Revista Movimentos Sociais e Dinâmicas Espaciais**, Recife, v. 7, n. 2, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistamseu/article/view/238618>>. Acesso em: 10 jan. 2021.

GRANOVETTER, M. The strength of the weak ties. **American Journal of Sociology**, v. 78, n. 6, p. 1360-1380, 1973.

KISIL, R. **Projetos sociais em pauta**: um roteiro de construção coletiva. São Paulo: Editora Senac, 2020.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social [online]**, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>>. Acesso em: 30 set. 2021.

LEAL, M. F. M. **Ações coletivas: história, teoria e prática.** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

MAEDA, M. Y.; SAES, M. S. M. A lógica da ação coletiva: a experiência do Condomínio Agrícola Leópolis. *In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO*, 12, 2009. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

MÉNARD, C. The economics of hybrid Organizations. **Journal of Institutional and Theoretical Economics.** v. 160, n. 3, p. 345-376, 2004.

NASSAR, A. M. **Eficiência das associações de interesse privado nos agronegócios brasileiros.** Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2001.

NERY JUNIOR, N. Ação civil pública no processo do trabalho. *In: MILARÉ, Edis (Coord.). Ação civil Pública: lei 7.347/1985 – 15 anos.* 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

OLSON, M. **A lógica da ação coletiva: os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1999.

OSTROM, E. **Collective Action and Local Development Processes.** Sociológica. Bologna, 2007.

PINTO, J. A. R. **Direito sindical e coletivo do trabalho.** 2ª. Ed. São Paulo: LTr, 2002.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** [recurso eletrônico]. 2a. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMÍREZ, E.; BERDEGUÉ, J. Acción colectiva y mejoras en las condiciones de vida de poblaciones rurales. **Fundo Mink'a de Chorlaví.** 2003. Disponível em: <http://www.inca.gob.mx/biblioteca/libros/desarrollo_territorial/Folleto_ACCION%20COLECTIVA.pdf> Acesso em: 03 jan. 2021.

SACHS, I. **Inclusão social pelo trabalho: desenvolvimento humano, trabalho descente e futuro dos empreendedores de pequeno porte.** Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

SAES, M. S. M. **Estratégias de diferenciação e apropriação da quase-renda na agricultura: a produção de pequena escala.** São Paulo, 2008. Tese (Livre Docência em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de São Paulo.

SANDLER, Todd. **Global Collective Action.** University of Southern California: Cambridge, 2004.

SCHMIDT, C. M.; SAES, M. S. M. Ações coletivas: desenvolvimento para arranjos produtivos inseridos no contexto do agronegócio e turismo rural. *In: CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E SOCIOLOGIA RURAL*, 46, 2008, Rio Branco. **Anais...** Rio Branco: SOBER, 2008.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Associação:** Série empreendimentos coletivos. Brasília-DF: Sebrae, 2009.

WENNINGKAMP, K. R. **Ações coletivas no agronegócio: uma análise da produção científica no Brasil a partir de teses e dissertações (1998-2012)**. 2015. 177 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento regional e do Agronegócio) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Toledo, 2015.

WENNINGKAMP, K. R.; SCHMIDT, C. M.; CIELO, I. D.; SANCHES, F. C. A Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC) à luz da teoria da ação coletiva. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe)**, v. 15, n. 2, p. 1-19, abr./jun. 2017. Disponível em: <<https://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/article/view/3990>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZYLBERSZTAJN, D. From Contracts to Networks: New Directions in the Study of Governance of Agro-Food-Energy Networks. *In: EUROPEAN FORUM ON SYSTEMS DYNAMICS AND INNOVATION IN FOOD NETWORKS*, 4, 2010, Innsbruck-Igls. **Anais...** Innsbruck-Igls, 2010.