

A formação de novas ações coletivas no campo secretarial: o caso do Comitê de Secretariado Executivo do Distrito Federal e as possíveis contribuições para a área

The formation of new collective actions in the secretarial field: the case of the Executive Secretary Committee of the Federal District and possible contributions to the area

Katia Adriana Feitosa Figueiredo¹, Maria Auxiliadora Bezerra de Medeiros², Eduardo Cesar Pereira Souza³, Keila Raquel Wenningkamp⁴

¹Universidade Federal do Amapá (UNIFAP), Brasil, Graduanda em Tecnologia em Secretariado (UNIFAP), e-mail: katia.ramos16@gmail.com

²Universidade Federal do Amapá (UNIFAP), Brasil, Graduanda em Tecnologia em Secretariado (UNIFAP), e-mail: auxiliadoram31@gmail.com

³Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho (UNESP), Brasil, Doutorando em Linguística e Língua Portuguesa (UNESP), e-mail: edwardsouza3@gmail.com

⁴Universidade Estadual de Maringá (UEM), Brasil, Doutora em Desenvolvimento Regional e Agronegócio (Unioeste), docente no curso de Secretariado Executivo (UEM), e-mail: krwenningkamp@uem.br

RESUMO

Este artigo busca narrar o processo de formação de um Comitê na área de Secretariado no Distrito Federal e refletir sobre as contribuições desse tipo de formação coletiva em contexto de enfraquecimento sindical em geral. No que diz respeito ao pressuposto teórico central do trabalho, a formação das ações coletivas, citam-se autores como Olson (1999), Austin (2001), Nassar (2001), Nery Junior (2002), Wennignkamp *et al.* (2015) e Garré Filho (2018). Sobre os aspectos metodológicos, é um estudo de caso, de natureza qualitativa, pois se estudou o COMSECDF. Como principais resultados, foi possível entender que o processo de formação de um comitê é burocrático e que os desafios de sua criação esbarram na compreensão jurídica dessa natureza organizacional, na busca por pessoas interessadas e engajadas em fazer parte dele, do mesmo modo que a quantidade de pessoas necessárias para a sua formação e manutenção, por exemplo. No entanto, que as contribuições para os profissionais envolvidos, bem como para a profissão de Secretariado são muitas, a exemplo de apoio na gestão de carreira, no desenvolvimento profissional, na publicação de textos e na escrita científica. Por fim, tendo em vista os benefícios e incentivos no caso do COMSECDF, bem como a atual realidade do enfraquecimento sindical no Brasil, considera-se que um Comitê de Secretariado pode representar um importante movimento de reorganização da categoria no país.

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

ABSTRACT

This article seeks to narrate the process of formation of a Committee in the Secretarial area in the Federal District and reflect on the contributions of this type of collective formation in a context of union weakening in general. With regard to the central theoretical assumption of the paper, the formation of collective actions, authors such as Olson (1999), Austin (2001), Nassar (2001), Nery Junior (2002), Wennignkamp *et al.* (2015), and Garré Filho (2018) are cited. About the methodological aspects, it is a case study, of qualitative nature, since the COMSECDF was studied. As the main results, it was possible to understand that the process of setting up a committee is bureaucratic and that the challenges of its creation come up against the legal understanding of this organizational nature, the search for people interested and engaged in being part of it, just as the number of people needed for its formation and maintenance, for example. However, the contributions of the professionals involved, as well as for the secretarial profession, are many, such as support in career management, professional development, the publication of texts, and scientific writing. Finally, in view of the benefits and incentives in the case of the COMSECDF, as well as the current reality of union weakening in Brazil, it is considered that a Secretariat Committee may represent an important movement for the reorganization of the category in the country.

Keywords: Collective actions. Committee. COMSECDF. Secretariat.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos 20 anos, foi 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, percebe-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).

As ações coletivas são formas organizacionais decorrentes de objetivos comuns, nas quais os atores participantes planejam e coordenam uma atuação em conjunto de maneira a atingir seus interesses (OLSON, 1999). Desse modo, 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).

Segundo Olson (1999) e Brito (2001), as ações coletivas podem ser incentivadas por razões econômicas, financeiras, sociais, políticas, culturais, por desejos de prestígio, amizade, entre outros. Logo, entende-se que essas ações coletivas podem se fazer presentes nos mais diversos âmbitos, como no social, econômico, organizacional, da pesquisa, do profissional, do trabalho etc., uma vez que compreendem, por exemplo: cooperativas, sindicatos, associações, redes, *supply chain systems*, *netchains*, *clusters*, Arranjo Produtivo Local (APL) e empreendedorismo coletivo (SCHMIDT; SAES, 2008; ZYLBERSZTAJN, 2010).

No campo do Secretariado, podem ser citados alguns exemplos de ações coletivas: no âmbito da pesquisa, há a Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado Executivo (ABPSEC), Grupos de Pesquisa cadastrados no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e grupos de pesquisa institucionalizados e formalizados em universidades; no âmbito do trabalho e profissional, existe a Federação Nacional das Secretárias e Secretários (FENASSECC), sindicatos e comitês profissionais.

Especificamente no âmbito das ações coletivas profissionais e do trabalho (contexto esse que será foco desta pesquisa), cabe contextualizar que, em 2017, a Reforma Trabalhista foi sancionada em terras brasileiras. Com isso, observou-se que alguns direitos dos trabalhadores e anos de luta dos sindicatos, que buscavam defender os interesses coletivos de uma categoria

profissional ou econômica, foram impactados negativamente. Isto é, 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 o financiamento sindical (KREIN, 2018).

Diante disso, entende-se que outros formatos de ações coletivas (além de sindicatos), a exemplo dos comitês e das federações, podem ser vistos como essenciais para representar e contribuir com as classes profissionais, como a do Secretariado, por exemplo. 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”. Portanto, compreende-se que cada iniciativa e formato da ação coletiva tem uma finalidade específica para alcançar os objetivos comuns da classe, mesmo partindo de condições diferentes.

Considerando os comitês profissionais, a área de Secretariado brasileira conta com os seguintes: 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) e Comitê de Secretariado do Estado de São Paulo (COMSECSP). Consta-se que são ações coletivas em crescimento no Secretariado, haja vista que esses comitês foram criados entre 2018 e 2020.

Face a tal contexto, percebe-se que esses comitês representam uma medida inovadora para agregar trabalhadores da área, mas que ainda não tem sido foco das pesquisas relacionadas às ações coletivas no âmbito do Secretariado, de modo que teórica e empiricamente se justificam estudos dessa natureza (WENNIGNKAMP *et al.*, 2015). Apesar disso, é oportuno mencionar a existência de trabalhos como os de Wenningkamp *et al.* (2015), Wenningkamp (2016) e Schmidt *et al.* (2019), que abordaram outros aspectos pertinentes ao estudo das ações coletivas e, desse modo, a base do pensamento e/ou alinhamento teórico deste artigo é resultante dessas produções anteriores.

Partindo de tal contextualização, questiona-se: (1) como se dá o processo de formação e manutenção de um comitê na área de Secretariado? e (2) como esse tipo de ação coletiva tem potencial para contribuir com o desenvolvimento da profissão no Brasil? Tendo em vista tais questionamentos, o objetivo geral desta pesquisa é narrar o processo de formação de um Comitê na área de Secretariado no Distrito Federal e refletir sobre as possíveis contribuições desse tipo de ação coletiva no contexto de enfraquecimento sindical em geral. Como objetivos específicos, tem-se: a) identificar como se dá o processo de formação de um comitê e os desafios de sua criação; b) levantar quais são as estratégias de manutenção desse tipo de ação coletiva; e c) compreender quais contribuições um comitê profissional traz para a profissão e para os trabalhadores do Secretariado.

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

2 AÇÕES COLETIVAS: CONTEXTUALIZAÇÃO E EXEMPLOS APLICADOS 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). Partilhando do entendimento de que as ações populares romanas não são o berço das ações coletivas, Leal (1998) remete a origem histórica dessas ações 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” (LEAL, 1998, p. 13).

De modo inicial, pode-se destacar que existem diferentes pontos de partida para a formação de uma ação coletiva: objetivos econômicos, sociais, culturais, psicológicos... e assim

por diante (OLSON, 1999; BRITO, 2001). 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). Esse 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.”. Por esse ângulo, ela 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.

Nas palavras de Ramirez e Berdegú (2003), os objetivos das ações coletivas são diversos, tais como: 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, muitas vezes voltadas mais ao cunho econômico, 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 (WENNINGKAMP, 2015).

Apesar desses objetivos e incentivos, 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 dela depende de diversos fatores. Alguns exemplos são: a racionalidade individual e coletiva, o tamanho do grupo, a presença de *free riders* (caronas), a importância da liderança (OLSON, 1999), a comunicação face a face em uma atuação conjunta, a ligação dos indivíduos (OSTROM, 2007) e a formalização da estrutura coletiva (MÉNARD, 2004).

Em relação à racionalidade individual e coletiva, Olson (1999) reflete que os membros de uma ação coletiva, mesmo cientes que, como grupo, poderão obter mais do que agindo individualmente, dificilmente agem voluntariamente em prol dos interesses grupais. Para isso, frequentemente precisam de incentivos e/ou sanções, especialmente se for um grupo maior.

No que tange ao tamanho do grupo e aos *free riders*, tem-se que os grupos menores tendem a ser mais eficientes do que os maiores, pois a percepção individual do benefício alcançado é maior, os *free riders* são mais facilmente detectados, os custos de organização são mais baixos e há maior probabilidade de ações voluntárias (OLSON, 1999). No entanto, se considerar a força e representatividade de um grupo, quanto maior este for, maiores serão seus resultados (OSTROM, 2007).

A liderança é apontada como fundamental para organizar os esforços individuais em prol do interesse coletivo, isto é, ela diz respeito ao ato de intermediar negociações e de lutar para que esse esforço de negociação traga resultados melhores a todos os envolvidos. Dessa maneira, a ausência ou falha de liderança torna-se um desafio para toda e qualquer ação coletiva (OLSON, 1999).

Ostrom (2007) menciona que a comunicação face a face em uma ação coletiva é fator fundamental para o aumento da confiança, bem como da probabilidade de os membros cooperarem para o objetivo grupal. Da mesma forma, é possível que membros contribuam mais se conhecerem o membro para o qual se está colaborando e direcionando esforços, ou seja, se entender a maneira como os atores da ação coletiva estão ligados. Logo, a comunicação e o conhecimento dos membros que compõem uma ação coletiva são relevantes para a sua manutenção e desenvolvimento.

Por conseguinte, Ménard (2004) aponta para a importância da formalização, haja vista que esse é um fator essencial para a maior força, reconhecimento e até mesmo inserção e engajamento dos membros.

Como exemplos já citados na introdução deste trabalho, são vários os tipos de ações coletivas existentes, das quais destacamos: cooperativas, sindicatos, associações, redes, *supply chain systems*, *netchains*, *clusters*, APL e empreendedorismo coletivo (MÉNARD, 2004; SCHMIDT; SAES, 2008; ZYLBERSZTAJN, 2010). No intuito de esclarecer melhor sobre alguns desses modelos de ações coletivas, segue o Quadro 1, em que se aborda, além de

definições, alguns exemplos de ações coletivas existentes especificamente 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 pelos autores (2021).

A partir das informações apresentadas no Quadro 1, é possível perceber que existem diversas ações coletivas atualmente e que elas possuem variadas contribuições para os diferentes agrupamentos de pessoas físicas ou jurídicas. Em face disso, entende-se que, no contexto secretarial, os profissionais da área também buscam se organizar em tais ações coletivas, como as federações, sindicatos e comitês, como forma de ganhar mais força política, social e representativa da categoria.

Uma vez que se explorou, nesta seção, as ações coletivas de modo geral e, ao mesmo tempo, contextualizando e trazendo exemplos aplicado ao Secretariado, este trabalho seguirá, no próximo tópico, descrevendo os aspectos metodológicos adotados na pesquisa.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Como mencionado na introdução deste artigo, a investigação busca narrar o processo de formação de um Comitê na área de Secretariado no Distrito Federal e refletir sobre as possíveis contribuições desse tipo de formação coletiva em contexto de enfraquecimento sindical em geral. Para tanto, recorreu-se ao estudo de caso, pois esta proposta estuda especificamente o caso do COMSECDF. 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”.

Justifica-se a escolha do COMSECDF, dentre os sete existentes, uma vez que ele foi criado primeiro, em 2015, além de considerar o fato de que, provavelmente, 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. Apesar disso, pelo indicado em postagem disponível nessa rede social, o comitê foi criado em 2019.

Esta pesquisa é de natureza qualitativa, considerando o objetivo geral mencionado anteriormente. 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 à coleta de dados, ela se deu basicamente de duas formas: consulta documental e entrevista estruturada. Em relação à consulta documental, ela se realizou em novembro/2020, por meio do recolhimento do Regimento Interno do COMSECDF (disponível para *download* no site da entidade), e 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” (COMSECDF, 2018, p. 1).

No que tange à entrevista estruturada, com perguntas determinadas, ela foi 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 desta ser uma das pessoas que começou as conversas com outros profissionais para criação do COMSECDF. Essa entrevista durou 47m7s, foi gravada e posteriormente transcrita para facilitar a extração de dados e informações. 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”.

No que diz respeito às análises dos dados coletados, utilizou-se a Análise de Conteúdo de Bardin (2011), que 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 da técnica 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. Dessa forma, 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 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. Sobre 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 2 traz as categorias iniciais, intermediárias e finais propostas para este trabalho, a partir do *corpus* coletado no estudo.

Quadro 2 - Categorias de análise iniciais, intermediárias e finais

Iniciais	Intermediárias	Finais
1. Compreensão jurídica da organização coletiva comitê	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. Institucionalização jurídica		
5. Preparativos para o evento de criação	II - Desafios da criação	II - O valor das experiências, do protagonismo e da inspiração
6. Processo de registro da ata em Cartório		
7. Manutenção dos membros existentes	III - Estratégias para manutenção	
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		
12. Contribuições para a profissão	V - Principais contribuições para o secretariado	
13. Contribuições para os profissionais		

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

O ponto de partida para as 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.

Portanto, a partir da consulta ao regimento do COMSECDF e da entrevista estruturada, bem como da análise de conteúdo, foi possível: a) identificar como se dá o processo de formação de um comitê e os desafios de sua criação; b) levantar quais são as estratégias de manutenção desse tipo de ação coletiva; e c) compreender quais as possíveis contribuições um comitê profissional traz para a profissão e para os trabalhadores do Secretariado.

Com base nisso, pensa-se que a coleta e a análise dos dados permitiram o cumprimento do objetivo geral e dos específicos estabelecidos para esta pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para fins de organização e melhor compreensão dos resultados e discussão, este tópico é dividido em dois momentos. No primeiro, são expostas e analisadas todas as categorias iniciais (expostas do Quadro 2), com base na entrevista e no regimento interno do COMSECDF, complementadas por elementos teóricos; no segundo, são compiladas essas categorias iniciais em intermediárias e finais, de modo que fosse possível extrair desse processo respostas para os objetivos específicos do estudo.

4.1 AS CATEGORIAS INICIAIS

A primeira categoria inicial diz respeito à **compreensão jurídica da natureza organizacional comitê**. Pelo que o regimento interno estabelece, e a entrevistada confirma, não foram encontrados materiais para leitura sobre Comitês de Secretariado no Brasil. O que o COMSECDF levou em consideração para a formalização da ideia foi a legislação secretarial, especialmente a Lei nº 7.377/85, e o Código de ética da profissão. Segundo ela:

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 categoria tem a ver com a **busca por pessoas interessadas e engajadas** para fazer parte do comitê. De acordo com a entrevistada, esse processo 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... ele imediatamente abraçou o projeto.

Enfim, fomos entrando em contato com colegas de turma, eu entrei em contato com pessoas que eu tinha estudado, (nome citado) 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).

Com base na resposta da participante, percebe-se um esforço individual (de alguns atores) para encontrar pessoas interessadas em participar do comitê. Logo, nota-se que localizar membros genuinamente empenhados nos mesmos objetivos de um grupo, ainda em situação de formação, é desafiador. Afinal, todos que vierem a fazer parte dessa ação coletiva precisam estar sintonizados nesses mesmos objetivos. Ocorre que, entre outros motivos, a racionalidade individual pode ser um aspecto dificultador para encontrar e engajar pessoas para participar de ações coletivas (OLSON, 1999), ainda mais se considerar a natureza e o objetivo de um Comitê Profissional, mais voltado para o cunho social e de representatividade da classe. Assim, pode-se relacionar a atitude desses poucos indivíduos (10, conforme a entrevistada) com o que diz Olson (1999) sobre a possibilidade de um ou poucos membros arcarem com o ônus e o trabalho em uma ação coletiva, especialmente quando ainda é um grupo pequeno.

Vencida essa etapa, chega-se a terceira categoria de análise: **a quantidade de pessoas necessárias para a formação** do comitê. Tanto pelo regimento interno quanto pela entrevistada, não é deixado claro o número exato de membros necessários para a constituição do COMSECDF. No entanto, algumas informações são encontradas no documento da instituição: “Capítulo I - Da composição do Comitê, quais sejam: idealizadores, diretoria, membros e coordenações.” (COMSECDF, 2018). Nesse sentido, cabe retomar as facilidades de um grupo menor em detrimento do maior, no que se refere à organização e participação dos membros (OLSON, 1999). Como mencionado anteriormente, para o processo de formação do COMSECDF, 10 pessoas foram reunidas, ou seja, um grupo pequeno, o que favorece para o estabelecimento de uma racionalidade mais coletiva do que individual, fazendo com que poucos membros lutem e arquem com o ônus da consecução do objetivo comum, bem como que a

presença dos *free riders* seja inibida. Ocorre que para o fortalecimento, manutenção e maior representatividade, o aumento do tamanho do grupo se torna fundamental (OLSON, 1999; OSTROM, 2007).

Dito isso, aborda-se a quarta categoria emergida do *corpus* em análise: a **institucionalização jurídica** da entidade. Pela fala da entrevistada, existem diversas barreiras para a 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).

A partir do exposto, constata-se que a formalização do COMSECDF é um desafio. Essa demanda esbarra em trâmites dos cartórios/escritórios advocatícios, entendidos como processos demasiadamente longos, no caso do COMSECDF, que na época da entrevista estava em cinco anos e sem *feedback* sobre a oficialização do comitê. Essa questão legislativa, que impacta na situação financeira, política e econômica da ação coletiva é importante e precisa de atenção. Isso porque, conforme Ménard (2004), a formalização dela é essencial, pois é a partir disso que se obtém maior reconhecimento, força e inserção de novos membros, por exemplo.

A quinta categoria inicial desta pesquisa é: os **preparativos para o evento de criação**. Sobre isso, o discurso da entrevistada transparece que se tratou de uma etapa menos burocrática que as outras quatro já apresentadas nesta análise. Dito 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 [...], 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, a sexta delas é: 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 em cartório, conforme pode ser constatado na fala da entrevistada:

[...] 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 encaminham 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 categoria emergida tem relação com a **manutenção dos membros existentes**, que, para a entrevistada, é basicamente orientada na questão de dar insumos/motivações para que as pessoas permaneçam 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:

Capítulo I

Da composição do Comitê

[...]

IV– Coordenações – As coordenações são formadas por membros específicos do COMSECDF e

têm o objetivo de aprimorar as ações realizadas pelo Comitê. São elas:

- 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;
- Coordenação de Grupo de Estudos. (COMSECDF, 2018).

Em face de tal estruturação, é possível conjecturar que as ações realizadas pelas diferentes coordenações podem representar interessantes motivadores da permanência dos membros na entidade. Afinal, nesse tipo de ação coletiva, os ideais de colaboração mútua tendem a estar bastante presentes.

Outro aspecto que merece destaque é a **busca por novos membros**, que emergiu como a oitava categoria inicial de análise. Sobre esse assunto, a entrevistada 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, foi possível encontrar algumas informações importantes sobre o ingresso no Comitê, como: “o ingresso só se dará após a aceitação formal pelo COMSECDF” (COMSECDF, 2018). Em outra parte, é possível encontrar que o candidato precisa atender a alguns requisitos, tais como:

- 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 a trazer justamente essa sintonia entre quem está chegando e quem já está no Comitê.

A nona categoria emergida do *corpus* é sobre a **arrecadação de recursos financeiros para sobrevivência**. Como já apresentado anteriormente, a questão financeira é fundamental para a manutenção de qualquer ação coletiva. Face a tal contexto, 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).

A décima categoria inicial de análise é o **gerenciamento de conflitos**. Sobre esse aspecto, a participante 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).

É importante acrescentar que muito do sucesso ou do fracasso de uma ação coletiva é atribuído a fatores como a racionalidade individual e coletiva, ao tamanho do grupo, a presença de *free riders*, a importância da liderança (OLSON, 1999) e a ligação dos indivíduos entre si (OSTROM, 2007). Sendo assim, a existência desses conflitos, por vezes, pode estar associada a alguns desses elementos, sendo que a consciência que esses fatores podem estar presentes, bem como o conhecimento de possíveis formas de lidar com esses desafios, tendem a contribuir para minimizar os conflitos de uma ação coletiva, a exemplo do comitê.

Continuando a análise, a décima primeira categoria trata da **agenda de reuniões e eventos**, que, conforme as informações coletadas, isso é programado de acordo com a disponibilidades dos membros para as reuniões, sendo que essa agenda 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 isso, extraiu-se o seguinte:

[...] 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?! Por que 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.

Registra-se que uma ação coletiva pode ter a força para motivar/inspirar a criação de outra ação coletiva de mesma natureza. E isso aconteceu com certa desenvoltura no âmbito do Secretariado, já que, após a criação do COMSECDF, surgiram outros comitês, como o COMSECRJ, o COMSECPR, o COMSECRR, o COMSECRO, o COMSECRS e o COMSECSP.

Por fim, apresenta-se a décima terceira categoria, 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, porque 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 nas percepções da entrevistada, é possível destacar que esse tipo de ação coletiva contribui com o desenvolvimento pessoal e profissional de seus membros nas áreas/campos de empreendedorismo, docência, empregabilidade etc. Essa contribuição reflete o exposto 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).

4.2 AS CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS E FINAIS

Depois de identificar e analisar as categorias iniciais, efetuou-se o entrelaçamento das cadeias significativas delas de modo que fosse possível chegar às categorias intermediárias. Para Fossá (2003), elas são agrupamentos das categorias iniciais, que trazem informações por meio de um conjunto de expressões oriundas do documento e fomentadas por um conceito/inferência norteador.

Desse modo, as categorias iniciais “Compreensão jurídica da natureza organizacional comitê”, “Busca por pessoas interessadas e engajadas”, “Quantidade de pessoas necessárias para a formação” e “Institucionalização jurídica” resultaram na categoria intermediária “O processo de formação de um comitê”, tendo em vista que tais tópicos iniciais dizem respeito a 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”. Entende-se que pensar em uma ação coletiva sem pensar na manutenção de sua estrutura é um risco de fracasso. Tais características dizem respeito, necessariamente, aos incentivos/motivações para manter quem já está no grupo, os atrativos para quem quer entrar nele e as iniciativas para arrecadar recursos financeiros, visando à 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”. Nessa intenção, obteve-se que onde há pessoas, é provável que haja conflitos. Assim, é preciso ficar atento à agenda de reuniões e eventos do mesmo modo que nos possíveis desconfortos entre os membros da ação coletiva, a fim de estabelecer comunicações e ações que possam minimizar os conflitos.

Por fim, as categorias iniciais “Contribuições para a profissão” e “Contribuições para os profissionais”, deram lugar à 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.

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, especificamente com base na entrevista e nos anos de criação dos Comitês de Secretariado, 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 levar à compreensão de um possível legado, de um pertencimento ao Secretariado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo geral de narrar o processo de formação de um comitê na área de Secretariado no Distrito Federal e refletir sobre as possíveis contribuições desse tipo de formação coletiva em contexto de enfraquecimento sindical em geral. Como objetivos específicos, procurou-se identificar como se dá o processo de formação de um comitê e os desafios de sua criação, levantar quais são as estratégias de manutenção desse tipo de ação coletiva e compreender quais as contribuições um comitê profissional traz para a profissão e para os trabalhadores do Secretariado.

Após a aplicação da técnica de 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 na quantidade de indivíduos necessários 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, identificou-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 difusão para outros estados brasileiros.

Desse modo, tendo em vista a atual realidade da profissão no Brasil, qual seja, em crescente processo de enfraquecimento das entidades sindicais, conclui-se que as possíveis contribuições de um Comitê de Secretariado para o desenvolvimento da categoria no país são prováveis, se levar em consideração as expectativas e, principalmente, os impactos do COMSECDF para os profissionais envolvidos e para a profissão como um todo.

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. **Diário Oficial da União**: Seção 1. Brasília-DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 mar. 2021.

BRITO, C. M. Towards an institutional theory of the dynamics of industrial networks. **Journal of Business & Industrial Marketing**. v. 16, n. 3, p. 150-166, 2001.

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.

FOSSÁ, M. I. T. **Proposição de um constructo para análise da cultura de devoção nas empresas familiares e visionárias.** Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2003.

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.

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. p. 1-15.

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, São Paulo, 2001.

NERY JUNIOR, N. Ação civil pública no processo do trabalho. In: MILARÉ, E. (Coord.). **Ação civil Pública:** lei 7.347/1985 – 15 anos. 2a. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 599-622.

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**, Fascículo 3, nov.-dic., p. 1-32, 2007.

PINTO, J. A. R. **Direito sindical e coletivo do trabalho.** 2. 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]. 2. 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.gov.mx/biblioteca/libros/desarrollo_territorial/Folieto_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. Tese (Livre Docência em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SANDLER, T. **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. p. 1-17.

SCHMIDT, C. M.; SANCHES, F. C.; CIELO, I. D.; WENNINGKAMP, K. R. A Cooperação científica dos membros de um grupo de pesquisa em secretariado à luz da teoria de redes. *In*: ENCONTRO NACIONAL ACADÊMICO DE SECRETARIADO EXECUTIVO, 6, 2019, Viçosa. **Anais [...]**. Viçosa: UFV/ABPSEC, 2019. p. 1-17.

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

WENNINGKAMP, K. R. **Collective actions in agribusiness**: an analysis of brazilian scientific production found in master and doctoral dissertations (1998-2012). Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento regional e do Agronegócio) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Toledo, 2015.

WENNINGKAMP, K. R. O profissional de Secretariado e o contexto da coletividade. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDANTES DE SECRETARIADO, 8, 2016, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC/ABPSEC, 2016. p. 600-613.

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. *In*: ENCONTRO NACIONAL ACADÊMICO DE SECRETARIADO EXECUTIVO, 4, 2015, Londrina. **Anais [...]**. Londrina: UEL/ABPSEC, 2015. p. 356-374.

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: College Station, 2010. p. 1-26.