
GT 3 - Secretariado e Atuação Profissional
Tema 4: Redes de Cooperação Profissional

ACÇÃO COLETIVA E ORGANIZAÇÃO DE TRABALHADORES: COMO UM COMITÊ DE SECRETARIADO PODERIA CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO DA PROFISSÃO NO AMAPÁ?

Katia Adriana Feitosa Figueiredo

Universidade Federal do Amapá (Unifap), katia.ramos16@gmail.com

Maria Auxiliadora Bezerra de Medeiros

Universidade Federal do Amapá (Unifap), auxiliadoram31@gmail.com

Eduardo César Pereira Souza

Universidade Federal do Amapá (Unifap), edwardsouza3@unifap.br

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 o século XXI pode ser entendido como a era das alianças. No entanto, sabe-se que ações isoladas e individuais não possuem 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 de modo eficaz (AUSTIN, 2001; MÉNARD, 2004; SANDLER, 2004).

As ações coletivas decorrem de objetivos comuns, em que os atores participantes planejam e coordenam uma atuação em conjunto de maneira a atingir seus interesses (OLSON, 1999). Existem muitos tipos de ações coletivas e para exemplificar, citam-se os seguintes: Há muitos tipos de ações coletivas se estruturando no mundo dos negócios, no entanto, as mais comuns são: redes, *supply chain systems*, *netchains*, *clusters*, Arranjo Produtivo Local (APL), empreendedorismo coletivo, cooperativas, sindicatos e associações (SCHMIDT; SAES, 2008; ZYLBERSZTAJN, 2010).

Atualmente, no Brasil, existem alguns 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 (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). Com isso, constatou-se que se trata de ações em crescimento 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, este trabalho objetiva apresentar os resultados parciais das possíveis contribuições de um Comitê de Secretariado para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá, levando em consideração a experiência do COMSECDF.

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.

Além desta introdução, compõe a estrutura do texto um referencial teórico, que trata da ação coletiva, especialmente sobre alguns conceitos e a aplicação prática no secretariado. Também faz parte da produção, uma seção dedicada aos procedimentos metodológicos, seguida dos resultados e discussões. Finalmente, tecem-se as considerações finais e listam-se as referências utilizadas no estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

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 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.

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 apresentará os resultados parciais das possíveis contribuições de uma dessas entidades para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá.

Nesse intuito, o próximo tópico trata da metodologia pensada para esta pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

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 à coleta de dados, ela se deu de duas formas. Num primeiro momento, coletou-se e investigou-se o 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). Depois disso, haverá uma entrevista estrutura, com perguntas determinadas, feita remotamente, por meio do *Google Meet*, com uma liderança do Comitê.

No que diz respeito às análises dos dados coletados, especialmente na etapa da entrevista, será utilizada 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 a pré-análise, a exploração do material, a codificação, a categorização e a inferência do quociente entre variáveis analíticas, representadas pelas palavras mais citadas nas respostas dos participantes. Desse modo, entende-se que essa inferência é de extrema importância para demonstrar que o quociente lexical (variável de inferência) aumenta significativamente relevância da leitura e entendimento das racionalidades.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conforme destacado na metodologia, a primeira parte da análise e descrição dos resultados é com base no Regimento Interno do COMSECDF e buscou-se identificar os traços constitutivos, princípios e procedimentos administrativos que precisam ser cumpridos pelos membros do Comitê para permanência na entidade. Portanto, neste trabalho são apresentadas as primeiras impressões sobre as possíveis contribuições dessa entidade para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá.

Em relação à composição da entidade, conforme consta no Regimento, nota-se que há uma estrutura composicional mais ou menos definida, sem, contudo, deixar claro uma hierarquização das camadas que compõem o Comitê, quais sejam: idealizadores, diretoria, membros e coordenações. No tocante às Coordenações, em particular, parece ser interessante destacar a passagem “formadas por membros específicos do COMSECDF”, já que transparece que se trata de Coordenações compostas por especialistas em cada uma das áreas mencionadas no documento. Esse aspecto, naturalmente, demonstra um possível alinhamento com a qualidade das ações a serem empreendidas pelo Grupo, pois contará com o conhecimento e a expertise dos profissionais em campos de interesse pessoal.

Ainda de acordo com o Regimento Interno, o Capítulo II destina-se a detalhar como se dá o ingresso no Comitê. De antemão, constata-se que a entrada de um novo membro no COMSECDF depende de fatores como a aceitação formal da entidade (o que leva a crer que o novo integrante receberá um documento tratando da sua entrada no Comitê), a votação pelos membros em reunião e o conhecimento das normas do regulamento e do Estatuto por parte do pleiteante. Sobre os documentos citados nessa passagem, regulamento e estatuto, especialmente sobre o primeiro, pensa-se que houve uma confusão entre os termos regulamento e regimento. E em relação ao estatuto, até a conclusão deste estudo, ele ainda não havia sido postado no site da entidade.

Por fim, quanto ao art. 3º, chama a atenção o item “d”, que trata da possível aceitação 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. Desse modo, pensa-se que essa característica tem forte relação com a lógica da ação coletiva, na qual as forças dos indivíduos precisam ser somadas para atingir objetivos comuns. Nesse sentido, uma leitura coletiva para esse fato é: “não importa se você tem ou não formação em secretariado, importa se você quer somar com a causa secretarial.”

Já os Capítulos III, IV, V e VI, em específico, tratam da permanência, da saída, da mudança do membro para outra cidade e do egresso. Sobre essas partes do documento, mostrou-se em latência uma parte dos escritos sobre a mudança do membro para outro território. Sobre tais assuntos, acredita-se que é interessante pensar nessa forma de colaboração a distância de um membro, primeiro porque ele não deixa de ser parte da entidade, depois porque ele pode criar uma “célula” ligada ao Comitê com o objetivo de expandir e aprimorar as atividades de

secretariado na cidade em que está residindo. Novamente, nota-se que há um possível espírito de ação coletiva bem-marcado em ações como a descrita anteriormente.

O Capítulo VII, por sua vez, apresenta informações sobre os direitos e os deveres dos membros. Já o VIII, da identificação por meio de crachá, cartão de visita, PIN etc. nas atividades e/ou eventos do Comitê. O IX trata das faltas em reuniões e/ou atividades da entidade, que deverão ser informadas e serão justificadas. O Capítulo X, explica sobre as medidas disciplinares aplicadas no caso de infração ao regimento e, por fim, o capítulo XI, com as disposições gerais. Outra vez, nesses dois últimos capítulos, as confusões terminológicas entre regulamento e regimento se repetem, o que deixa o leitor desordenado em relação ao gênero textual/discursivo apresentado.

Ainda faz parte do regimento estudado o Anexo I, com a descrição de cada Coordenação, bem como a definição das características que os membros precisam ter para assumi-la. Como já esperado, essa parte do documento traz detalhes do que é feito em cada uma das oito Coordenadorias: Comunicação e Marketing; Financeira; Administrativa e Secretaria Executiva; Relações Institucionais; Metodologia; Planejamento e Organização de Eventos; Responsabilidade Social; e Grupo de Estudos.

Dito isso, finaliza-se esta parte do trabalho recapitulando que a pesquisa tem o intuito de primeiras impressões sobre as possíveis contribuições dessa entidade para o desenvolvimento da profissão no estado do Amapá. Nesse sentido, Kisil (2020, p. 13) argumenta que “fazer sozinho torna a ideia mais pobre, e a execução, mais arriscada. Diminui a coesão da força de trabalho e torna o ato de implementar e operacionalizar o projeto muito difícil, já que os envolvidos não tomaram consciência da realidade subjacente às ideias do projeto (KISIL, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados parciais apresentados nesta pesquisa, conclui-se que as possíveis contribuições do COMSECDF para o desenvolvimento da profissão no Amapá estão relacionadas a renovação da ação coletiva em si no Estado, pois a impressão que se tem é que os modelo mais socializado, sindicato, não conseguiu apoio e engajamento da classe por aqui. Outras contribuições interessantes que o Comitê pode trazer é o desenvolvimento técnico-científico dos profissionais da área e a promoção de um acercamento das empresas, ou seja, do mercado de trabalho local com os trabalhadores secretariais.

Dito isso, pensa-se que quando a pesquisa for concluída, com a aplicação da entrevista e análise do conteúdo, será possível ter uma visão mais ampla das contribuições de um comitê para os profissionais e para a profissão, especialmente, em contexto amapaense.

REFERÊNCIAS

- AUSTIN, J. E. **Parcerias**. São Paulo: Futura, 2001.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, LDA, 2011.
- COMITÊ DE SECRETARIADO EXECUTIVO DO DISTRITO FEDERAL. **Regimento Interno**. Disponível em: <<https://www.comitesecdf.com/estatuto>>. Acesso em 10 fev. 2020.
- 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.

- KISIL, R. **Projetos sociais em pauta:** um roteiro de construção coletiva. São Paulo: Editora Senac, 2020.
- 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 Leopólis. In: **XII SEMEAD-Seminários em Administração**, 2009, São Paulo. XII SEMEAD - Empreendedorismo e Inovação, 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.
- 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: 46º Congresso da Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural, 2008, Rio Branco, **Anais...** Rio Branco, 2008.
- 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.
- 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: 4TH European Forum on Systems Dynamics and Innovation in Food Networks, 2010, Innsbruck-Igls, **Anais [...]** Innsbruck-Igls, 2010.