



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA AGROALIMENTAR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SISTEMAS AGROINDUSTRIAIS

ANTÔNIO DANTAS NETO

**GESTÃO DE COOPERATIVAS NO RIO GRANDE DO NORTE:
ESTUDO CASO – COOPERVIDA - MOSSORÓ**

POMBAL - PB
2018

ANTÔNIO DANTAS NETO

**GESTÃO DE COOPERATIVAS NO RIO GRANDE DO NORTE:
ESTUDO CASO – COOPERVIDA - MOSSORÓ**

Artigo apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Sistemas Agroindustriais, como parte das exigências para obtenção do título de Mestre da Universidade Federal de Campina Grande do Centro de Ciência e Tecnologia Agroalimentar UFCG/CCTA.

Orientador: Prof. Dr.Sc. Patrício Borges Maracajá

POMBAL - PB
2018

D192g Dantas Neto, Antônio.
Gestão de cooperativas no Rio Grande do Norte: estudo caso – cooperativa - Mossoró / Antônio Dantas Neto. – Pombal, 2018.
23 f. : il.

Artigo (Mestrado em Sistemas Agroindustriais) – Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Ciências e Tecnologia Agroalimentar, 2018.
"Orientação: Prof. Dr. Patrício Borges Maracajá".
Referências:

1. Cooperativa - Gestão. 2. Cooperativismo. 3. Administração. I. Maracajá, Patrício Borges. II. Título.

CDU 334.73:658(043)

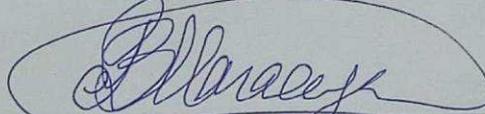
CAMPUS DE POMBAL

GESTÃO DE COOPERATIVAS NO RIO GRANDE DO NORTE: ESTUDO CASO – COOPERVIDA - MOSSORÓ”

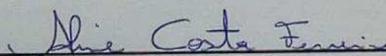
Defesa de Trabalho Final de Mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Sistemas Agroindustriais do Centro de Ciências e Tecnologia Agroalimentar da Universidade Federal de Campina Grande, Campus Pombal-PB, em cumprimento às exigências para obtenção do Título de Mestre (M. Sc.) em Sistemas Agroindustriais.

Aprovada em 31 / 10 / 2018

COMISSÃO EXAMINADORA



Patrício Borges Maracajá
Orientador



Aline Costa Ferreira
Examinadora Interna



André Japiassú
Examinador Externo

POMBAL-PB
2018

DANTAS NETO, Antônio. **Gestão de cooperativas no Rio Grande do Norte: Estudo caso – COOPERVIDA - Mossoró.** 2018. 36f. Dissertação (Mestrado em Sistemas Agroindustriais) – Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Pombal – PB, 2018.

Resumo_

Em meados dos anos 80, o Brasil viveu um início de uma dinamização das atividades econômicas e um maior investimento em novas tecnologias, quanto para uma estratégia de atuação política mais efetiva. Período este, marcado pelo surgimento do cooperativismo, sistema pautado no econômico e social. Pensando nisso, a presente pesquisa, estudou o modelo de gestão implementado pela COOPERVIDA no período compreendido nos anos de 1999 a 2018. Onde, levantou-se dados, informações e ferramentas que a cooperativa utilizou e utiliza no seu dia a dia gerencial e operacional do ponto de vista administrativo. Para isso, utilizou-se de um estudo de caso, seguindo de dois instantes, um exploratório e o outro análise de dados. As informações foram validadas com auxílio de entrevista com questionário semiestruturado aos sócios. Com esse estudo foi visto que, ao longo da história da instituição passaram pela diretoria 18 Coordenações, sendo 09 Administrativas e 09 Financeiras, que a composição do quadro de sócios da COOPERVIDA é bastante diversificado. Dentro desses mandatos, a formação de Engenharia Agrônoma foi a que mais estiveram assumindo a função de coordenação da COOPERVIDA e, no que se trata de gênero, diante dos dados, a COOPERVIDA teve 02 coordenações administrativas e 01 coordenação financeira conduzida por mulheres, totalizando 03 mandatos.

Palavras-chave: Gestão. Cooperativismo. Administração. Pesquisa exploratória.

DANTAS NETO, Antônio. **Management of cooperatives in Rio Grande do Norte: case study - COOPERVIDA - Mossoró.** 2018. 36f. Dissertation (Master in Agroindustrial Systems) - Federal University of Campina Grande (UFCG), Pombal - PB, 2018.

Abstract_

In the mid-1980s, Brazil experienced a beginning of a dynamization of economic activities and a greater investment in new technologies, as well as a more effective policy strategy. This period, marked by the emergence of cooperatives, a system based on economic and social. Considering this, the present study studied the management model implemented by COOPERVIDA during the period from 1999 to 2018. Where data, information and tools were collected that the cooperative used and uses in its day-to-day managerial and operational administrative point of view. For this, a case study was used, followed in two instants, one exploratory and the other data analysis. The information was validated with the help of an interview with a semi-structured questionnaire to the partners. With this study, it was seen that, throughout the history of the institution, the Board of Directors has 18 different Coordination Units, being 09 Administrative and 09 Financial, that the membership of COOPERVIDA is quite diverse. Within these mandates, the formation of Agronomic Engineering was the one that most were assuming COOPERVIDA's coordination function and, with regard to gender, the data COOPERVIDA had 02 administrative coordination and 01 financial coordination conducted by women, totaling 03 mandates.

Keywords: Management. Cooperativism. Administration. Exploratory research.

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 - Composição das Gestões Administrativas e Financeiras da COOPERVIDA sob o aspecto da Formação Profissional. | 28 |
| Gráfico 2 - Análise gráfica da composição sob o aspecto gênero para as coordenações) para as Coordenações Administrativas e Financeiras da COOPERVIDA. | 29 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 - Período de atuação por sócios e seus cargos | 24 |
| Tabela 2 – Quantificação de mandatos assumidos por sócio | 25 |

SUMÁRIO

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| INTRODUÇÃO | 21 |
| MATERIAL E MÉTODO | 23 |
| RESULTADOS E DISCUSSÃO | 24 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 32 |
| REFERÊNCIAS | 34 |

INTRODUÇÃO

O cooperativismo no Brasil surge como uma alternativa aos trabalhadores que por algumas razões viam seus postos de trabalho serem desvalorizados ou extintos. A possibilidade de uma auto-organização do trabalho que culminasse com um processo de autogestão da produção e da renda parecia uma possibilidade de liberdade e autonomia aos trabalhadores que sofriam com as rotinas de trabalho forçado que tinham de enfrentar.

No Brasil, o cooperativismo inicia pelo setor agrícola, são os agricultores os primeiros em 1930 a implantar o modelo cooperativista nas suas atividades. Porém com o passar dos anos o modelo sofre muitas distorções e tornou-se muito parecido com os regimes autoritários implementados por patrões aos seus empregados.

No Brasil, desde a década de 1930, o cooperativismo constituiu-se em um importante instrumento de política agrícola. No final dos anos 1950, com o objetivo de modernizar a agricultura, o forte estímulo estatal transformou-o em um dos principais indutores do desenvolvimento rural e de uma melhor inserção do país no mercado internacional. As cooperativas agrícolas, não apenas se tornaram o elo entre a agricultura familiar e os sistemas modernos de produção, contribuindo para que as unidades agrícolas adquirissem perfil empresarial, como também articularam produtores, instituições públicas de fomento e mercado consumidor. É importante ressaltar que durante os processos de concentração organizacional, de crescimento econômico e de expansão territorial, o cooperativismo agrícola foi acumulando contradições e crises, apresentando limites e alterando suas estratégias de atuação. (DUARTE, 2006).

O modelo cooperativista de atuação a partir da auto-gestão só veio se consolidar a partir de 1980. Nesse período o cooperativismo passa a viver uma nova fase. Segundo Duarte (2006) o final dos anos 80 marcam o início de uma nova fase orientada tanto para uma dinamização das atividades econômicas e um maior investimento em novas tecnologias, quanto para uma estratégia de atuação política mais efetiva.

O cooperativismo, segundo Pinho (2000), caracteriza-se por ser um sistema “econômico-social” que visa ao bem-estar e à paz social, por meio da defesa dos interesses dos produtores e dos consumidores. Qualquer que seja o cooperado, independentemente de seu poder econômico e político, tem direito a apenas um voto nas assembleias.

Ao entrar no século XX o cooperativismo brasileiro passou a viver uma duplicidade ideológica de atuação. Com isso as cooperativas passaram a atuar em campos distintos, um cooperativismo que defende e atua com o modelo empresarial/tradicional e outro que defende e atua com cooperativismo popular/de resistência (SICCOOB, 2016).

Com a globalização da produção e a necessidade cada vez mais presente de mão de obra qualificada o cooperativismo foi se moldando a essa nova realidade. Com isso surge novos seguimentos possíveis de atuação para o cooperativismo. Segundo o Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil – SICOOB existem hoje 13 ramos de cooperativas no Brasil: Cooperativas agropecuárias, Cooperativas de consumo, Cooperativas de crédito, Cooperativas educacionais, Cooperativas habitacionais, Cooperativas de infraestrutura, Cooperativas de mineração, Cooperativas de produção, Cooperativas de saúde, Cooperativas sociais, Cooperativas de trabalho, Cooperativas de transporte e Cooperativas de turismo e lazer.

Conforme o estatuto da COOPERVIDA, a mesma é qualificada como uma cooperativa de trabalho, sendo essa definida no art. 2.º da Lei n.º 12.690/2012 como sendo uma sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais, com proveito comum, autonomia e autogestão, visando a obter melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho. E, dentro desse ramo, segundo a lei citada anteriormente, existem dois tipos de classificação: Cooperativa de produção - quando constituída por sócios que contribuem com o trabalho para a produção em comum de bens, e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; e Cooperativa de serviço - quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.

Observando a redação dada pela Lei n.º 12.690/2012, a COOPERVIDA está especificamente tipificada como uma cooperativa de trabalho para a prestação de serviço. A cooperativa traz essa especificidade logo na primeira página do seu estatuto e conforme consta no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ, no item razão social: Cooperativa de Trabalho de Assessoria e Prestação de Serviços Múltiplos para o Desenvolvimento Rural.

Ao definir o escopo do trabalho para realização da pesquisa, concentrou-se em estudar o modelo de gestão implementado pela COOPERVIDA no período compreendido nos anos de 1999 a 2018. O trabalho visa levantar dados, informações e ferramentas que a cooperativa utilizou e utiliza no seu dia a dia gerencial e operacional do ponto de vista administrativo para que possa servir como base para possíveis pesquisas futuras ou aos interessados em conhecer e implementar uma metodologia de gestão que vem funcionando a 19 anos em uma cooperativa de trabalho.

MATERIAL E MÉTODO

O artigo apresenta o estudo de caso como modalidade de pesquisa, devido às suas abordagens essa aplicação metodológica vem ganhando espaço como processo de averiguação. Este fato explica-se devido a investigação das novas problemáticas, neste sentido as metodologias qualitativas podiam dar importantes contributos, complementando as abordagens quantitativas tradicionais (BAUDER et al., 1997; MADDUX, 1995; RIVILLA, 1995; BARTOLOMÉ & SANCHO, 1994; SANCHO, 1997; SAVENYE & ROBINSON, 1996).

Aqui, nesse estudo de caso, houve uma investigação sob perspectiva quanto-qualitativa. Para tanto, Vieira (2005 apud LUDKE e ANDRÉ 1986) descreve as análises qualitativas como sendo caracterizadas por serem essencialmente descritivas, utilizando, com frequência, transcrições de entrevistas, depoimentos e citações, que permitam corroborar em resultados e oferecer alguns pontos de vista. E, Günther (2006) afirma que, na pesquisa quantitativa, tenta-se obter um controle máximo sobre o contexto, inclusive produzindo ambientes artificiais com o objetivo de reduzir ou eliminar a interferência de variáveis consideradas irrelevantes, posto o contexto do estudo.

Como toda pesquisa científica necessita definir seu objeto para a delimitação do universo a ser estudado, pensando nisso, escolheu-se a Cooperativa de Trabalho de Assessoria e Prestação de Serviços Múltiplos para o Desenvolvimento Rural - COOPERVIDA em virtude da relevância do tema e o tipo de atividade realizada pela instituição para atender ao objetivo de analisar que é a Gestão de Cooperativas no Rio Grande do Norte.

De início, foi feita uma visita a cooperativa para informar da pretensão sobre a pesquisa, solicitar autorização e planejar as ações para realização do estudo. Nesse mesmo momento, foram identificados os tipos de materiais documentais a serem utilizados e a relação dos possíveis sócios para as entrevistas conforme o perfil e as funções de Coordenador Administrativo e Coordenador Financeiro. Além do mais, Paiva (2016), informou que a utilização destes diferentes instrumentos constitui uma forma de obtenção de dados de diferentes tipos, os quais proporcionam a possibilidade de cruzamento de informações.

Para a pesquisa documental constou da coleta de dados em planilhas próprias e elaboradas com o programa *Microsoft Excel*® para construção de tabelas e gráficos. Já as entrevistas foram realizadas em processo não-rígido e através do auxílio de um questionário semiestruturado com perguntas norteadoras sem sequenciamento de interrogações. Cada

entrevista, semelhante a uma conversa, teve tempo médio de 30-40 minutos de duração, todas foram gravadas por Aplicativo Gravador de voz *Áudio Recorder* e transcritas com o Programa *Speechnotes*.

Devido ao volume de dados e informações gerado em entrevistas, foram elegidos trechos com o propósito de condensar o material e de atender a demanda do objetivo dessa pesquisa, metodologia sugerida por Mayring (2002). Conforme Cervo (1983), a análise tabular e descritiva permite relatar as características de uma população ou fenômeno específico sem manipulá-lo, ou seja, sem a interferência do pesquisador.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Cooperativa de Trabalho de Assessoria e Prestação de Serviços Múltiplos para o Desenvolvimento Rural – COOPERVIDA - surgiu de um processo de debate forte e coletivo de uma nova proposta de assessoria técnica voltada para a base agroecológica e camponesa (PAIVA, 2016). A formação de uma cooperativa se dá através da união de pessoas, cujas necessidades individuais de trabalho, de comercialização ou de prestação de serviços em grupo, e os respectivos interesses sociais, políticos e econômicos, fundem-se nos objetivos coletivos da associação (OLIVEIRA, 2000).

Um das questões que a gente sempre preservou desde o início da COOPERVIDA, era que essa cooperativa tivesse uma linha política dentro da agroecologia, da autonomia dos agricultores e agricultoras, do protagonismo desses agricultores. BEZERRA JÚNIOR, A. N.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 26 set. 2018.

A entidade foi fundada em 21 de novembro de 1999, na cidade de Mossoró/RN e atualmente é composta por 31 sócios de acordo com atas da instituição. Durante essa trajetória aconteceram 09 mandatos de Coordenação Administrativa e 09 de Coordenação Financeira, sendo que esses 18 mandatos, consideradas as reeleições, foram exercidos por 10 cooperados/as, conforme tabelas 1 e 2.

Tabela 1 - Período de atuação por sócios e seus cargos.

| PERÍODO | CARGO ASSUMIDO | SÓCIO |
|-------------|----------------------------|-------------------------------|
| 1999 - 2002 | Coordenador Administrativo | Fabício Edino Barbosa Jales |
| | Coordenador Financeiro | José Flaviano Barbosa de Lira |
| 2002 - 2005 | Coordenador Administrativo | José de Arimateia Morais |
| | Coordenador Financeiro | José Flaviano Barbosa de Lira |

| | | |
|----------------|----------------------------|----------------------------------|
| 2005 - 2007 | Coordenador Administrativo | Francisca Gomes Torres Filha |
| | Coordenador Financeiro | Fabrcio Edino Barbosa Jales |
| 2007 - 2009 | Coordenador Administrativo | Francisca Gomes Torres Filha |
| | Coordenador Financeiro | Fabrcio Edino Barbosa Jales |
| 2009 - 2011 | Coordenador Administrativo | José Edson de Albuquerque Araújo |
| | Coordenador Financeiro | Antônio Nilton Bezerra Júnior |
| 2011 - 2013 | Coordenador Administrativo | Neurivan Vicente da Silva |
| | Coordenador Financeiro | Raniere Barbosa de Lira |
| 2013 - 2015 | Coordenador Administrativo | Neurivan Vicente da Silva |
| | Coordenador Financeiro | José Edson de Albuquerque Araújo |
| 2015 - 2017 | Coordenador Administrativo | Raniere Barbosa de Lira |
| | Coordenador Financeiro | Jeane Bandeira Barbosa |
| 2017 - 2018 | Coordenador Administrativo | Raniere Barbosa de Lira |
| | Coordenador Financeiro | Carlos Georg Fernandes Nunes |

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Tabela 2 – Quantificação de mandatos assumidos por sócio.

| SÓCIO | MANDATOS | CARGO ASSUMIDO |
|----------------------------------|-----------|--|
| Antônio Nilton Bezerra Júnior | 1 | Coordenador Financeiro |
| Carlos Georg Fernandes Nunes | 1 | Coordenador Financeiro |
| Fabrcio Edino Barbosa Jales | 3 | Coordenador Administrativo (1) Coordenador Financeiro (2) |
| Francisca Gomes Torres Filha | 2 | Coordenador Administrativo (2) |
| Jeane Bandeira Barbosa | 1 | Coordenador Financeiro |
| José de Arimateia Morais | 1 | Coordenador Administrativo |
| José Edson de Albuquerque Araújo | 2 | Coordenador Administrativo (1) Coordenador Financeiro (1) |
| José Flaviano Barbosa de Lira | 2 | Coordenador Financeiro (2) |
| Neurivan Vicente da Silva | 2 | Coordenador Administrativo (2) |
| Raniere Barbosa de Lira | 3 | Coordenador Administrativo (2) Coordenador Financeiro (1) |
| Total Geral | 18 | |

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

No período de criação da COOPERVIDA o debate dos movimentos sociais era algo muito intenso em defesa das minorias (agricultores familiares, camponeses, indígenas, quilombolas e ribeirinhos) essa situação levou a constituição de várias instituições com foco nesse campo de atuação. Diferentemente do cenário encontrado pelos autores Costa, Amorim Júnior e Silva (2015) ao estudar as cooperativas de agricultura familiar e o mercado de compras governamentais em Minas Gerais, onde a maior parte das cooperativas (58%) foi constituída após 2003, 26%, antes de 2003 e 16% não informaram o ano de constituição. Uma alteração na conjuntura jurídica pode ter provocado diferenças entre os anos de fundação das

cooperativas, visto que, nesse período ocorreram mudanças significativas no código civil em Minas Gerais, momento em que os agricultores que já eram organizados em associações precisariam se organizar em cooperativas.

A COOPERVIDA pauta sua coordenação na gestão democrática. Ao longo da história da instituição se constata em registros, atas e falas de cooperados uma rotatividade de pessoas nas funções gerenciais. Além disso, existem ainda o cuidado em resguardar toda estrutura estatutária que garante a participação democrática dos associados nas decisões importantes. O organograma administrativo da COOPERVIDA conta com as seguintes estruturas gerenciais e de controle: Assembleias Gerais, Conselho de Administração e Conselho Fiscal. Esta estratégia conduz a instituição no rumo de uma atuação transparente do ponto de vista gerencial e de resultados de suas ações.

A nossa gestão sempre foi pautada nos princípios democrático, onde sempre consultamos outros sócios nas tomadas de decisões mais complexas. Quanto as decisões do dia a dia, sempre procuramos nos orientar pelo Estatuto Social da entidade. Outras decisões mais importantes, onde julgamos que o estatuto e a conversa entre outros sócios não são capazes de dar uma resposta satisfatória, aí recorremos a Assembleia Geral da instituição, onde podemos debater e decidir da melhor forma com a participação de todos os cooperados. NUNES C. G. F.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 28 set. 2018.

A fala de Nunes é reforçada por Barbosa, que foi Coordenadora Financeira:

A gestão da COOPERVIDA é regida por um Estatuto, formada por Coordenações (Administrativa e Financeira) que tomam as decisões do dia a dia durante um determinado mandato. Vale salientar que as decisões finais são tomadas em consenso por essa dupla, contudo há uma gestão participativa no que tange ao poder de decisão de líderes de equipes, assessoradas por essa coordenação. Nessa dinâmica são realizadas reuniões semanais para planejamento e repasse de atividades realizadas para aprimoramento de processos e tomada de decisões. Há ainda a existência de um Conselho Consultivo, informal, que dá um suporte para as decisões mais complicadas. BARBOSA, J. B.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 28 set. 2018.

O modelo de gestão identificado na referida pesquisa se assemelha a alguns descritos na literatura, constatado por Ferreira (1999), no qual fala que são várias as formas de gestão e participação no âmbito das organizações de modo geral. No caso das cooperativas, as formas de administração idealizadas são voltadas à prática da autogestão, autonomia e democracia participativa, o que nem sempre é aceito por todos os ramos do cooperativismo, visto que

essas instituições possuem interesses e necessidades específicas. Nesse sentido, as cooperativas representam uma atividade peculiar dentro do sistema econômico, com características próprias que as diferem dos demais tipos de organizações. Conceitualmente, são associações de participação: o cooperado participa nas operações e nas decisões.

Como sendo ferramentas de controle gerencial e de monitoramento utilizados pela COOPERVIDA, tem-se alguns descritos em trecho de entrevista:

Reuniões semanais; relatórios de campo; conciliações bancárias; auditoria interna realizada no término de cada calendário fiscal pelo conselho fiscal; apresentação visual da prestação de conta uma vez por ano em assembleia geral e auditoria externa e publicação do relatório anual de prestação de contas no site institucional. SILVA, N. V.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 25 set. 2018.

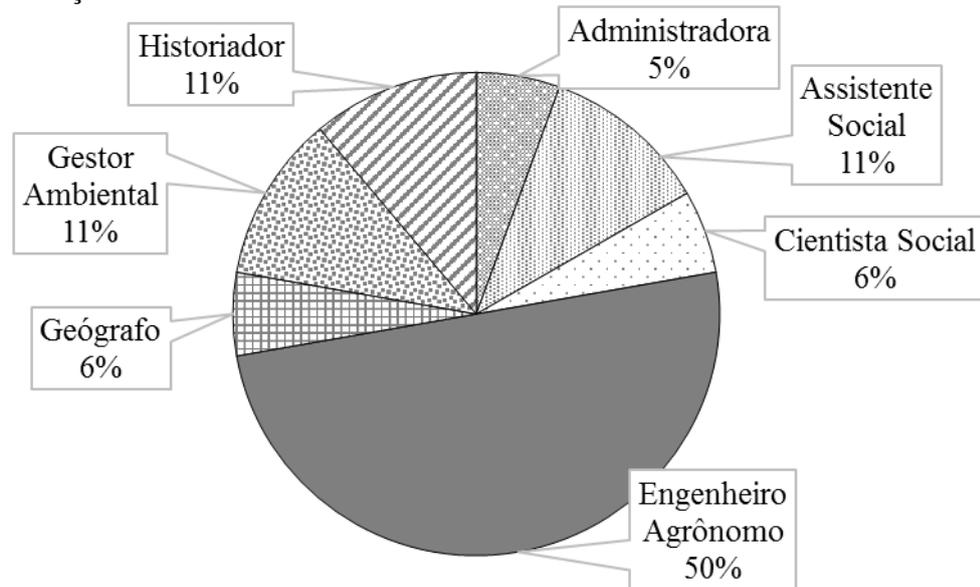
Fala validada abaixo por Lira que foi Coordenador Administrativo:

Avaliação de atividades e avaliação de projetos, levantar impasses isso numa perspectiva de contribuir como a formulação de um documento norteador para minimizar erros de equipes iniciantes em projetos. Sistematização realizada pela equipe do projeto de como se deu a execução e quais foram os entraves. Formalização de processo para, que as equipes futuras tenham um material de apoio para seguir como norte. Utilização de planilhas para monitorar o desenvolvimento das atividades dos projetos em cursos e relatórios de atividades de campo e reuniões semanais. LIRA, R. B.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 27 set. 2018.

Tão logo, verificou-se que o perfil profissional dos sócios gestores da COOPERVIDA é bastante diverso, pois a habilidade e conhecimentos teóricos e/ou práticos são próprios de cada profissão, como mostra o gráfico 1 e a tabela 3. E, em entrevista, Torres Filha relata:

Foi o que mais pensávamos em desconstruir na COOPERVIDA foi as caixas dos profissionais. Nós tínhamos muitos agrônomos, era supremacia. Nós, pessoas que pensávamos na área social, muitas vezes, em outras entidades, nós vínhamos como se fosse um aporte para pensar a entidade. Nós da COOPERVIDA nunca pensamos assim [...] A ideia nossa não era ser uma cooperativa agrícola, pois o mundo agrícola não se explica somente por agrônomo. Essa, era nossa capacidade e, nós juntos, tentávamos desconstruir essas relações de poder de separação, onde o agrônomo tem o saber técnico e o assistente social, a socióloga, o historiador, pedagogo, iriam só responder as questões sociais. Tentamos desconstruir muitos com as equipes isso. TORRES FILHA, F. G.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 27 set. 2018.

Gráfico 1 - Composição das Gestões Administrativas e Financeiras da COOPERVIDA sob o aspecto da Formação Profissional.



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Tabela 3 - Relação de mandatos (Coordenação Administrativa e Financeira), Formação Profissional e anos de atuação.

| FORMAÇÃO/COORDENAÇÃO | CONTAGEM DE MANDATOS | TEMPO ATUAÇÃO EM ANOS |
|-----------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Coordenador Administrativo | 9 | - |
| Assistente Social | 2 | 04 |
| Engenheiro Agrônomo | 3 | 07 |
| Geógrafo | 1 | 02 |
| Gestor Ambiental | 2 | 04 |
| Historiador | 1 | 02 |
| Coordenador Financeiro | 9 | - |
| Administradora | 1 | 02 |
| Cientista Social | 1 | 02 |
| Engenheiro Agrônomo | 6 | 13 |
| Historiador | 1 | 02 |
| Total geral | 18 | |

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A COOPERVIDA sempre pautou sua atuação na temática de gênero nas comunidades focando nas mulheres como protagonistas, para que se tornem lideranças nos espaços de representações políticas, como associações e sindicatos de trabalhadores e trabalhadores rurais. Diante desse contexto, traz o debate de autonomia das mulheres para o centro da

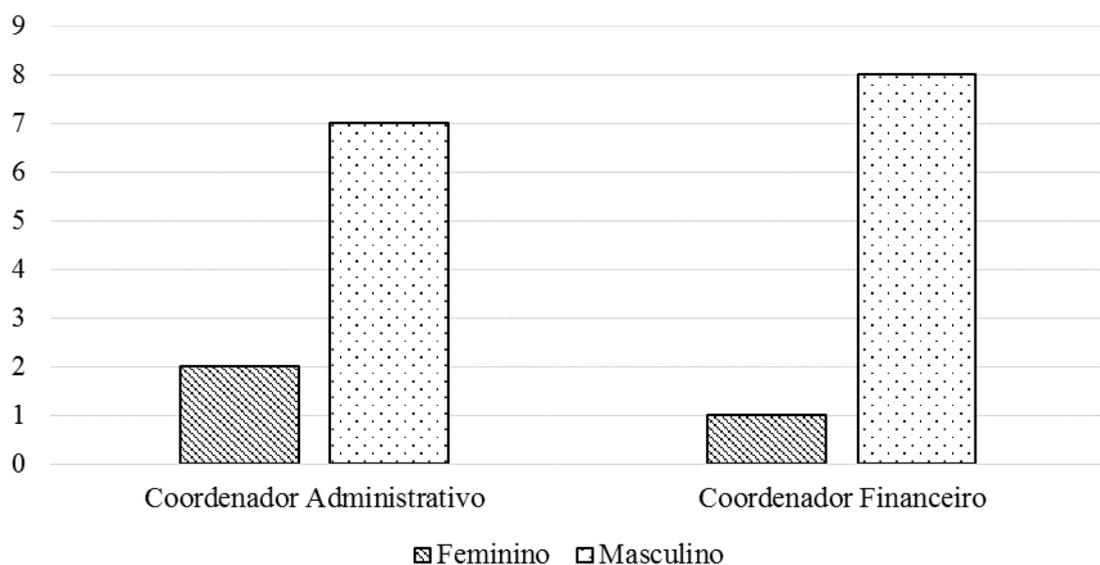
discussão. Na qual enfatiza que os papéis sociais masculinos e femininos não existem de maneira isolada, e sim através uma relação de parceria mútua de convivência.

Portanto, Torres Filha, afirma em entrevista:

O fato de irmos a coordenação foi fruto do movimento feminista, que nós precisávamos estar nos espaços de poder. Era preciso que as mulheres ocupassem os espaços nas associações, nos sindicatos e nessas instâncias e, com o diagnóstico feito com a base pelo CF8 na região do Sertão do Apodi refletiu que era necessário deixar de ser só secretária nas entidades, era necessário estar na coordenação administrativa e na financeira e, deixar de ser segunda, segunda secretária, segunda tesoureira, vice coordenadora, ninguém aguentava mais manter essa invisibilidade. O próprio movimento nos fez acordar pra isso, tínhamos muito medo, pois era um espaço de poder dos homens. TORRES FILHA, F. G.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 27 set. 2018.

E, mesmo havendo essa preocupação da instituição para com a formação e empoderamento das mulheres no âmbito rural para serem protagonistas nos seus espaços, os dados da referida pesquisa mostraram que foram 22% mulheres e 78% homens para Coordenação Administrativa, já para a Coordenação Financeira os percentuais foram 11% mulheres e 89% homens. É válido ressaltar que o percentual atribuído as mulheres nas coordenações significa três mandatos dentro do universo estudado de 18 mandatos, porém estes foram exercidos apenas por duas mulheres. Conforme os dados apresentados no gráfico 2 as coordenações foram exercidas essencialmente por homens, ou seja, 15 mandatos.

Gráfico 2 - Análise gráfica da composição sob o aspecto gênero para as coordenações) para as Coordenações Administrativas e Financeiras da COOPERVIDA.



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Confirmando assim, a pesquisa sobre História do trabalho das mulheres de Battagliola (2000), onde afirmou que um pouco mais de 10% do trabalho feminino pertenciam à categoria de “executivas e profissões de nível superior”. Corroborado com dados da pesquisa de Marry (2004) sobre as Mulheres engenheiras: uma revolução respeitosa, onde mostram que essa porcentagem subiu para 11,2% em 2002.

Validando com isso, a análise da autora Faria (1995), no qual o conceito “gênero” considera, ainda, que na sociedade atual as relações entre homens e mulheres não são de igualdade: são relações de hierarquia e de poder dos homens sobre as mulheres.

A vida ativa de uma instituição do ramo cooperativista de trabalho e tipificada como de serviço passa por alguns desafios em sua trajetória, a exemplo disso, um dos grandes gargalos que se apresenta em uma é a sua saúde financeira. No caso da COPERVIDA que realiza um trabalho pautado em projetos com vistas a atender o público da agricultura familiar e, todo seu orçamento advém de chamadas públicas, sejam editais de empresa públicas, privados ou de instituições governamentais é bastante complicada sua sustentabilidade financeira em momentos de crises econômicas.

Em entrevista, Jales informa das dificuldade iniciais para se ter recurso para os projetos:

Nós participamos de muitas reuniões a nível de Estado para buscar a desenvolver as nossas ideias, nossos pensamentos, pôr em prática aquilo que estávamos construindo em termos de planejamento estratégico para a própria instituição. Buscamos de várias formas elaborar projetos, mas sempre parávamos na dificuldade de acesso por sermos uma organização nova, que tinha menos de 2 ou 3 anos. Não havia o histórico de vivência, de experiência acumulada enquanto instituição jurídica e, isso barrava todas as nossas possibilidades financeiras. JALES, F. E. B.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 25 set. 2018.

Tão logo, Schulze (1987) relata que as cooperativas são o único setor da economia cuja doutrina tem sua ênfase no equilíbrio entre o econômico e o social; e além dos desafios muitas vezes impostos pelos mercados, ainda têm que preservar suas relações com os cooperados, que são, ao mesmo tempo, donos, clientes e fornecedores. Assim, poderão cumprir com o seu papel principal que é atender os anseios coletivos em detrimento aos anseios individuais.

Como sendo, Antonialli (2000), o ponto fundamental nas cooperativas é encontrar o equilíbrio entre três diferentes níveis de interesses dos associados: o econômico, o social e o político. Administrá-los é uma tarefa difícil e complicada.

Por sua vez, em entrevista Araújo, conta para suavizar e equilibrar os interesses dos sócios, tinha que:

A ideia de coletivizar o máximo possível as ações, que pudesse ter um grupo e um maior de pessoais cientes do que estava acontecendo no todo. Porque, inclusive, quando chegava a hora de determinadas questões, falhas ou problemas, podíamos resolver melhor. Pois, ao invés de ter uma ou duas cabeças pensantes, tínhamos um volume maior de pessoas a pensar. Nesse sentido, nós começamos a criar, naquela época, uma instância fora da perspectiva da Coordenação Administrativa com a ideia de um Conselho. Onde sua composição é feita pelos Sócios Fundadores, que vez por outra, agente buscava reunir e chamar um momento pra conversar, pra que pudesse ter alguma luz sobre algum problema, ou reivindicação de alguma ação no caminhar. José Edson de Albuquerque Araújo, J. E. A.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 26 set. 2018.

Portanto, Baldus e Willens, citados por Pinho (1966), do ponto de vista sociológico, cooperação é uma forma de integração social e pode ser entendida como ação conjugada em que pessoas se unem de modo formal ou informal, para alcançar o mesmo objetivo.

Situação evidenciada na COOPERVIDA, nas seguintes falas:

A relação trabalhista na COOPERVIDA, sempre é dada dentro do formato do Cooperativismo. É uma ação construída, até mesmo as agendas vem sendo construída conforme os diálogos. Apesar de termos passado por poucos profissionais na COOPERVIDA em termo de trabalho em projetos, porque o momento tem demandado poucos projetos nesse período, mas as ações são muito participativas, de construção das relações trabalhistas com os sócios através do diálogo. Mantemos sempre essa relação do uso da legislação e da relação de construção participativa. LIRA, R. B.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 26 set. 2018.

Corroborado por Silva em entrevista cedida:

No sistema cooperativista existiam duas modalidades possíveis de utilização para contratação de serviço. A COOPERVIDA como tem sua captação de recursos proveniente de chamadas públicas, algumas orientações feitas por tais financiadores são acatadas. Dessa forma, alguns sócios são contratados em regime celetista, ou seja, obedecem as regras da CLT e outros trabalham em regime de ato cooperado, onde se aplicado o regime previsto na lei das cooperativas para execução do trabalho. SILVA, N. V.; Entrevista concedida a Antônio Dantas Neto. Mossoró/RN, 25 set. 2018.

E como sendo preocupação da COOPERVIDA, em referência aos direitos dos trabalhadores, tem a necessidade de verificar caso a caso a ocorrência ou não das características da relação de emprego, bem como a forma de gestão e funcionamento das sociedades cooperativas a fim de saber a real natureza do trabalho prestado sob o seu manto. Observando sempre fatores jurídicos e sociais para que não haja malícia ou redução aos direitos sociais dos profissionais e/ou sócios. Deixando claro o cooperativismo como instrumento democrático e participativo de desenvolvimento profissional, educacional e social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da história da COOPERVIDA, de 1999 a 2018 passaram pela diretoria 18 Coordenações, sendo 09 Administrativas e 09 Financeiras. A instituição adotou ao longo desse período uma metodologia de gestão participativa, onde cada pessoa só poderia assumir o mesmo cargo por no máximo 02 mandatos de 02 anos cada, ou seja, uma pessoa ficaria no máximo 04 anos na coordenação. Em 2017 a instituição realizou uma atualização no seu estatuto e o tempo do mandato passou de 02 para 03 anos, porém o modelo de gestão participativa foi mantido.

A condução administrativa da COOPERVIDA apresenta alta rotatividade entre os coordenadores/as eleitos para os cargos de gestão. Durante o tempo de sua existência já passaram pelos cargos de coordenador administrativo e financeiro 10 pessoas. Isso significa que há um cuidado com a continuidade da instituição, pois essa abertura de espaço para novos cooperados possibilita o aprendizado e o surgimento de novas lideranças que contribuem com a oxigenação dos processos internos e inovações na atuação. Dentre as 10 pessoas que assumirão cargos de coordenação apenas 02 participaram da composição de 03 mandatos.

A composição do quadro de sócios da COOPERVIDA é bastante diversificado. Quando observado todo o seu quadro de cooperados são 10 áreas de formação acadêmicas e dentre estas existem muitas diversidade: Engenharia Agrônômica, Ciência Social, Historiador, Médico Veterinário, Gestão Ambiental, Administração, Pedagogia, Ciências Agrárias, Técnico agrícola e Técnico em Zootecnia.

Dentre todas essas áreas de formação, a partir da realização dessa pesquisa, pode-se afirmar que as pessoas formadas em engenharia Agrônômica foram as que mais estiveram assumindo a função de coordenação da COOPERVIDA, algo em torno de 50% desde a sua

fundação, em contrapartida a isso, a formação administrador foi o que obtive o menor acesso, algo em torno de com 5%.

No tocante a discussão de gênero, diante dos dados, a COOPERVIDA teve 02 coordenações administrativas e 01 coordenação financeira conduzida por mulheres, totalizando 03 mandatos. Fazendo o recorte para o empoderamento das mulheres no processo de gestão e decisão, verifica-se que não houve proporcionalidade nesse período e que as mulheres não conseguiram ocupar um espaço semelhante ao que os homens ocuparam no mesmo período, chegando a 07 mandatos como coordenador administrativos e 08 mandatos como coordenador financeiros.

Observar essa disparidade no tocante a temática de gênero é surpreendente, pois nas entrevistas foi bastante enfatizado o trabalho que a COOPERVIDA faz no sentido de despertar nas mulheres as confiança para que possam buscar a sua autonomia e a igualdade nas relações familiares e de trabalho. Ocupando os espaços políticos de debate e se transformando em um ser protagonista e capaz de assumir as mesmas tarefas que os homens e serem produtivas na mesma proporção.

REFERÊNCIAS

ANTONIALLI, L. M.; **Modelo de gestão e estratégias: o caso de duas cooperativas mistas de leite e café de Minas Gerais**. 163 fls. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

BARTOLOMÉ, A.; SANCHO, J.; Sobre el estado de la cuestión de la investigación en Tecnología Educativa. In PONS, Juan Pablos (Coord). **La Tecnología Educativa en España**. Sevilla: Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1994.

BATTAGLIOLA, F.; **Histoire du travail des femmes**. Paris: La Découverte, 2000.

BAUDER, D.; MULLICK, R.; CORR, D.; SARNER, R.; Making Research Count: some guidelines for researchers. *Technology and Teacher Education Annual*, 1997.

CERVO, A. L.; **Metodologia científica**. 2. ed. São Paulo: Mcgraw-Hill, p. 144, 1983.

CHOO, C.W.; ROCHA, E.; **A organização do conhecimento: Como as organizações usam a informação para criar conhecimento, construir conhecimento e tomar decisões**. São Paulo: SENAC, 2006.

COSTA, B. A. L.; AMORIM JUNIOR, P. C. G.; DA SILVA, M. G.; As Cooperativas de Agricultura Familiar e o Mercado de Compras Governamentais em Minas Gerais. **RESR**, Piracicaba-SP, v. 53, n. 01, p. 109-126, 2015 – Impressa em Abril de 2015.

FARIA, N.; **Gênero como marco conceitual para entender a opressão das mulheres**. São Paulo, SOF - Sempreviva Organização Feminista, 1995.

FERREIRA, R. do N.; **Índices-padrão e situação econômica, financeira e político-social de cooperativas de leite e café da região sul do estado de Minas Gerais**. Lavras: UFLA, Dissertação (Mestrado em Administração), p. 138, 1999.

GÜNTHER, H.; Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa. Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 22 n. 2, p. 201-210, 2006.

LEI Nº 12.690, DE 19 DE JULHO DE 2012. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm>. Acesso em 28 set. 2018.

LEI Nº 5.764, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1971. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.htm>. Acesso em 28 set. 2018.

MADDUX, C.; **Past and Future Stages in Educational Computing Research**. In WAXMAN, Hersholt & BRIGHT, George (1993) *Approaches to Research on Teacher Education and Technology*. Charlottesville, VA: AACE, p.11-23, 1995.

MARRY, C.; **Les femmies Ingénieurs: une révolution respectueuse**. Paris: Belin (Col. Perspectives sociologiques), 2004.

MAYRING, P. H.; **Einführung in die qualitative Sozialforschung** [Introdução à pesquisa social qualitativa]. (5ª ed.). Weinheim: Beltz. Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (Orgs.) (2000). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. [O que é pesquisa qualitativa? Uma introdução.]. Em U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke, (Orgs.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* [Pesquisa qualitativa - um manual]. Reinbek: Rowohlt, p. 13- 29, 2002.

OLIVEIRA, C. H. de; **Como organizar e administrar uma cooperativa: uma alternativa para o desemprego**. Rio de Janeiro: Editora FGV, p. 156 (Coleção FGV Prática). 2000.

PAIVA, A. C. C. de; **Importância socioeconômica e cultural da COOPERVIDA na agricultura familiar do Rio Grande do Norte**. Dissertação (Mestrado em Sistemas Agroindustriais) – Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Ciências e Tecnologia Agroalimentar, 2016.

PINHO, D. B.; **A doutrina cooperativa nos regimes capitalista e socialista**. São Paulo: Ed. PIONEIRA, p.272, 1966.

PINHO, D. B.; **Gênero e desenvolvimento em cooperativas: compartilhando igualdade e responsabilidades**. ESETec. Brasília: SESCOOP/OCB, 2000.

RIVILLA, A. M.; **Investigacion em Tecnologia Educativa**. In RODRIGUEZ DIÉGUEZ, José Luis; BARRIO, Óscar (1995) *Tecnologia Educativa: Nuevas Tecnologias Aplicadas à la Educacion*. Alcoy: Editorial Marfil, S.A., 1995.

SANCHO, J.; **Para una Tecnologia Educativa**. Barcelona: Horsori, 1994.

SAVENYE, W.; ROBINSON, R.; **Qualitative Research Issues and Methods: an Introduction for Educational Technologists**. In JONASSEN, David H. (Ed) (1996) *Handbook of Research for Educational Communications and Technology*. New York: Macmillan USA. p. 1171-1195, 1996.

SCHULZE, E.; **Estrutura do poder em cooperativas. Perspectiva Econômica**, São Leopoldo, v. 22, n. 59, p. 49-76, 1987.

SICOOB – Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil. **Tipos de cooperativas: os 13 ramos atuantes no Brasil**. 2016. Disponível em <<http://www.sicoobsc.com.br/altovale/noticias/tipos-de-cooperativas-os-13-ramos-atuantes-brasil/>>. Acesso em 28 set. 2018.

VIEIRA, M. M. F.; **Por uma Boa Pesquisa (Qualitativa) em Administração**. In: Marcelo Milano Falcão Vieira; Deborah Moraes Zouain. (Org.). Pesquisa Qualitativa em Administração. Rio de Janeiro: FGV Editora