

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO
GROSSO, *CAMPUS VÁRZEA GRANDE***

**PROJETO DE INTERVENÇÃO PARA ESTRUTURAR O DEPARTAMENTO DE
GESTÃO DE PESSOAS DA COOPERCENTRAL.**

ALEXANDRO PEREIRA DOS SANTOS

ELIANE DE ANDRADE

Várzea Grande – MT

2018

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO
GROSSO, *CAMPUS VÁRZEA GRANDE***

**PROJETO DE INTERVENÇÃO PARA ESTRUTURAR O DEPARTAMENTO DE
GESTÃO DE PESSOAS DA COOPERCENTRAL.**

ALEXANDRO PEREIRA DOS SANTOS

ELIANE DE ANDRADE

Projeto realizado como exigência da disciplina Projeto Integrador I, do curso: superior de Tecnologia em Gestão Pública, ministrada pela Dra. Elizabete Maria da Silva sob a orientação dos Professores: Edmir Soares de Sena e Coorientação Hellen Caroline Ordones Nery Bucair.

Várzea Grande – MT

2018

SÚMARIO

1. INTRODUÇÃO	1
2 JUSTIFICATIVA	1
3. OBJETIVOS	2
3.1 OBJETIVO GERAL	2
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4. REVISÃO TEÓRICA	3
4.1 ECONOMIA SOLIDÁRIA NO BRASIL	3
4.2 COOPERATIVISMO	4
4.3 COOPERADOS	4
4.4 GESTÃO DE PESSOAS	5
4.5 RECURSOS HUMANOS.....	5
4.6 TREINAMENTO.....	6
4.7. GESTAO POR COMPETÊNCIA	6
5.METODOLOGIA	7
5.1 COLETA DE DADOS.....	8
5.2 UNIVERSO DA PESQUISA	9
5.2.1 ORGANIZAÇÃO EM ESTUDO	9
5.3. HISTÓRIA.....	9
5.3.1 COOPERCENTRAL DE AGRICULTURA FAMILIAR DA BAIXADA CUIABANA.....	9
5.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	10
6 CRONOGRAMA – ANO 2018	11
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	12
8. ANEXO	14

1. INTRODUÇÃO

O presente projeto de pesquisa pretende conhecer, analisar e propor uma intervenção no setor de gestão de pessoas da COOPERCENTRAL. Abordaremos neste primeiro capítulo um reconhecimento das necessidades do departamento de gestão de pessoas, por meio de visitas in loco, apresentaremos um questionário semiestruturado para identificação das necessidades deste setor, com as consideráveis justificativa e objetivos do projeto de intervenção.

Neste contexto abordam-se alguns pontos relevantes para esta organização, como se encontra o quadro de colaboradores e seus respectivos cargos? Como é feita a seleção dos mesmos? De que forma e feita a análise dos perfis? Quantas pessoas são necessárias para estruturar este departamento, e com base nestes questionamentos que foi definido o tema do projeto, que consiste na proposta de estruturar e organizar o departamento em questão.

Dessa forma, no segundo capítulo, será aprofundado o histórico desta organização, bem como os demais tópicos, embasando-se em fundamentação teórica necessária para o desenvolvimento do tema. Em seguida descreve-se toda a metodologia a ser utilizada no decorrer da execução do projeto e como se dará a elaboração do instrumento de análise;

E por fim serão apresentadas as considerações finais do projeto de intervenção e os resultados esperados com essa pesquisa.

2 JUSTIFICATIVA

Este tema se apresenta relevante, não somente para a organização, bem como para seus colaboradores e a sociedade Mato-grossense em geral. Sabendo que as cooperativas têm crescido de maneira significativa na sociedade como uma forma de organização das pessoas e dos diversos setores do mercado. Essas, representam uma resposta aos novos desafios surgidos na busca de um melhor desempenho no mercado, de forma a unir esforços por objetivos em comum. Suas estruturas organizacionais estão em fase de aprimoramento, devido a este recente crescimento.

O Presente projeto tem sua justificativa, principal, na exigência do Projeto Pedagógico do Curso Superior Tecnólogo em Gestão Pública, do Instituto Federal de Mato Grosso, Campus Várzea Grande, que propõe uma intervenção em uma organização social, por meio da metodologia pesquisa-ação. Portanto, após análise de entidades sociais nos arredores do Citado campus, foi escolhido, pelos discentes e docentes, a CooperCentral, como entidade a

ser desenvolvida a pesquisa-ação, possibilidade de exercitação, pelos discentes, dos conteúdos apreendidos durante o curso. Assim, o gestor público, durante sua formação, desenvolve habilidades e conhecimentos específicos para gerir com eficiência os recursos disponíveis, coordenando os órgãos e entidades públicos e prezando sempre pelos benefícios e interesses da sociedade.

Desse modo observa-se a necessidade de uma intervenção na área de Gestão de Pessoas, destas organizações, que tem sido um grande desafio diante de suas peculiaridades. Nestas dominam princípios próprios do cooperativismo como gestão democrática, participação econômica dos membros, preocupação com a comunidade, Inter cooperação, retorno pró-rata das sobras, educação cooperativista e adesão voluntaria e livre. A Percepção destes princípios no ambiente cooperativo resulta em uma cultura organizacional diferenciada em relação às demais organizações com fins econômicos.

Logo então, este projeto busca propor uma intervenção por meio de pesquisa-ação no setor de gestão de pessoas, dentro da COOPERCENTRAL, através de identificação das necessidades para melhor estruturar o departamento e analisar os perfis dos colaboradores, igualmente em relação aos cargos, para organizar o setor.

Com intenção também de identificar o conhecimento das competências existentes na organização e as que de fato são necessárias, de forma a eliminar as lacunas, que representam a diferença entre o grau mínimo recomendado da competência para o cargo/função e o grau certificado para o ocupante/colaborador.

Desta maneira será possível trabalhar também o processo de seleção e desenvolvimento dos colaboradores, cuja a preocupação por parte dos diretores administrativo em estruturar o departamento de pessoas e extremamente importante para o desenvolvimento da organização, bem como a qualificação dos colaboradores existente no setor.

O presente estudo poderá contribuir futuramente para aprimorar uma melhor alocação dos colaboradores dentro das cooperativas.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Estruturar o departamento de gestão de pessoas da COOPERCENTRAL, com a intenção de identificar e analisar os perfis dos colaboradores e funcionários, tal como suas competências para melhor aprimorar suas colocações no setor de RH da organização.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar e analisar as necessidades existentes no setor de RH da organização.
- Avaliar as relações existentes entre as habilidades, competências e políticas internas no processo de gestão de pessoas adotada pela COOPERCENTRAL.
- Verificar qual a percepção dos gestores da unidade COOPERCENTRAL quanto as necessidades de pessoas para estruturar o setor e a utilização da avaliação por competências no processo de valorização dos colaboradores.
- Propor a contratação dos colaboradores para cargos e atividades que o competem para implementar o setor em questão

4. REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo são abordadas algumas considerações de pesquisadores na área de Economia solidária, Cooperativismo e cooperado, gestão de pessoas, recursos Humanos, gestão por competências. A visão dos autores servirá de base para o desenvolvimento do estudo.

4.1 ECONOMIA SOLIDÁRIA NO BRASIL

Relata o autor Singer (2002), que a Economia Solidária é definida como um modo de produção que se caracteriza pela igualdade. Sendo essa igualdade de direitos marcada pela propriedade dos meios de produção que são de posse coletiva dos que trabalham com eles, e com isso a característica central da Economia Solidária, ou seja, o foco são as organizações em cooperativas e autogestão.

O conceito sobre a Economia Solidária é definido também por outros autores, entre esses. Silva e Vinhas (2004), elenca que a economia solidária é, na verdade, o auto emprego coletivo de pessoas que querem voltar à produção social. Ora seja, em cooperativas, ora seja de outras formas associativas de trabalho. As pessoas ganham ao se juntarem, condições de competir no mercado com empresas médias e até mesmo as grandes.

No contexto do conjunto de atividades e formas de organização da Economia Solidária, o autor Mance (2008), destaca quatro importantes características: Cooperação,

Autogestão, Solidariedade e, Sustentabilidade Econômica e Ambiental. Ambas estritamente necessárias para o desenvolvimento dessas economias solidaria.

Cabe citar o trabalho de Wautier (2004, p.83) que acrescenta:

O projeto da economia solidária, desde seu surgimento, se orientou em duas direções. Em primeiro lugar, considera o trabalho e a produção compartilhada como meio de autodeterminação e responsabilização dos trabalhadores; em segundo lugar, vê a transformação da sociedade a partir da instauração de novas relações de trabalho, ou seja, na ampliação da participação e da responsabilização à esfera política.

4.2 COOPERATIVISMO

Fundada por 28 sócios, em 1844, a primeira cooperativa, que se tem dados, era de consumo, com sede na pequena cidade Rochdale, Manchester, Inglaterra. A finalidade era a compra de produtos de consumo como farinha, açúcar, manteiga e aveia. Passou a chamar-se Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale Ltda. (LIMA NETO, 2006).

Segundo PANZUTTI (2006), por sua vez, destaca três características principais que definem uma cooperativa: a propriedade cooperativa, significando que os usuários são os proprietários da cooperativa; a gestão cooperativa, implicando na concentração do poder decisório nas mãos dos associados; e a repartição cooperativa, denotando que a distribuição das sobras líquidas é feita proporcionalmente à participação dos associados nas operações com a cooperativa.

Como faz notar os cooperados são os donos, os associados têm o poder e as repartições da cooperativa faz a distribuição.

Um dos princípios é a ‘Adesão livre e voluntária’, as cooperativas podem associar todo cidadão que esteja qualificado conforme o estatuto da cooperativa. O princípio também garante a liberdade de desligamento do cooperado em qualquer momento valorizando sua liberdade individual de escolha (QUEIROZ, 1998; BERTUOL, 2012).

O princípio da ‘Independência e autonomia das cooperativas’ considera as cooperativas como organizações autônomas, onde devem se desenvolver de forma independente aos governos, democraticamente as decisões devem ser tomadas por elas mesmas. (IRION, 1997; BERTUOL, 2012).

4.3 COOPERADOS

De acordo com Carvalho (2010), os gestores das cooperativas e os cooperados vêm repensando o conceito de participação nas tomadas de decisão e na reestruturação de sua forma de organização. Entretanto, essa consciência individual e coletiva exige uma visão

global, porque a concorrência está acirrada, como nunca visto até então.

Foi citado pelo autor acima que para sobreviver nesse cenário, os gestores das cooperativas contam com a opção de adotar novos modelos de gestão com funções descentralizadas e participativas, que favoreçam resultados mais eficazes e positivos. Por fim tais medidas apresentadas se faz necessárias para a sobrevivência das cooperativas no cenário atual.

4.4 GESTÃO DE PESSOAS

E enfatizado que a gestão de pessoas depende de diversos aspectos de uma organização como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio das organizações, da tecnologia utilizada, dos processos interno, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes (CHIAVENATO, 2010).

Este aspecto também é comentado por Vergara, (2010). Que afirma que a área de Gestão de Pessoas é responsável pela consolidação de equipes comprometidas com o objetivo geral da empresa e, para tal, divide-se em diversas partes, sendo uma delas a provisão de Recursos Humanos, caracterizada pelo recrutamento e seleção de pessoas.

Como faz notar Dutra (2002), relata que o sucesso de diversas organizações é atribuído a uma excelente administração de Recursos Humanos, onde o funcionário é estimulado a desenvolver todo o seu potencial intelectual e social, tornando assim, o capital humano e as vantagens competitivas da empresa, como o seu grande diferencial.

De acordo com o autor:

As empresas geralmente encaram as mudanças como um assunto difícil, vago, ambíguo, desconhecido, árido, complexo e incerto. Um terreno movediço e perigoso. Muitas delas não conseguiram embarcar definitivamente em programas consistentes de mudança organizacional [...]. Além do incrível desconhecimento, existe um forte receio da mudança. Parece o medo do desconhecido, o temor da primeira experiência que, apesar de não ter sido ainda vivenciada, é percebida subjetivamente como algo inusitado, inviável e passível de insucesso e fracasso. (CHIAVENATO, 2008, p. 8).

Relata que as mudanças dentro das organizações nem sempre são bem vistas, porém sabe-se que são extremamente necessárias para um melhoramento da mesma.

4.5 RECURSOS HUMANOS

De acordo com Chiavenato (2004), A Teoria das Relações Humanas teve início nos

Estados Unidos, partindo da necessidade de humanizar e democratizar a Administração, alterando os conceitos rígidos e mecanicistas para novos padrões de vida do povo americano, onde os conceitos administrativos são baseados na democratização.

No Brasil, França (2007) relata que os primeiros indícios da Administração de Recursos Humanos foram revelados com a vinda da Corte Portuguesa há aproximadamente dois séculos.

4.6 TREINAMENTO

Considera o treinamento é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimento, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à otimização no trabalho” (MARRAS 2001, p. 145), sendo dado ênfase ao tempo deste processo.

Salienta FUTTREL (2003,p.174), ao analisar e avaliar o treinamento, observa que a “atividade promovida por uma empresa com intuito de oferecer ao profissional a oportunidade de receber conhecimentos, informações, habilidades e atitudes relacionadas ao trabalho, resultem realmente numa melhoria do desempenho no ambiente de trabalho”. Dessa forma motiva e incentiva o desenvolvimento do colaborador e proporciona um melhor clima organizacional.

Destaca ainda sobre treinamento os autores abaixo:

Ainda discorrem que o treinamento deve ser priorizado quando uma nova realidade se apresentar a organização e deve preparar as pessoas para o enfrentamento e execução imediata das diversas tarefas peculiares, dando oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, e não apenas no cargo que ocupam naquele momento, mas também em outros que o colaborador possa vir a exercer. (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2001, p.220).

Nota-se que os autores se referem aos treinamentos como contínuo e ressalta a necessidade de exercê-los em outros cargos que vierem a trabalhar futuramente.

4.7. GESTÃO POR COMPETÊNCIA

Aponta o autor que o grande fator que permite um diferencial sobre concorrência gerando novos espaços mercadológicos é tratado como sendo as competências. Juntamente com a competitividade e vantagem competitiva, a competência organizacional é o resultado de uma combinação estratégica de recursos, habilidades e processos organizacionais, orientados com base na satisfação e necessidades dos clientes (HANASHIRO, TEIXEIRA e ZACCARELLI, 2008).

Vale notar a outra contribuição sobre a definição de competência, de acordo com Dutra, Fleury e Ruas (2008, p. 190) é “saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico a organização e valor social ao indivíduo”. O englobamento de competência de uma pessoa e muito mais que uma simples ação, ela envolve vários fatores importantes no desenvolvimento do ser humano, ora seja no seu aspecto pessoal, ora seja no seu aspecto profissional.

De acordo com Vieira (2003) os modelos de gestão por competências ajudam na seleção de habilidades, conhecimentos e características sociais definidas, importantes no meio em que as organizações estão inseridas, ou seja, na área de vendas e contato direto com o cliente. Tais habilidades que serão apresentadas durante o ato de comprar ou de vender, desenvolvida com eficiência e eficácia.

5.METODOLOGIA

Esta pesquisa será de caráter aplicada e intervencionista por meio da pesquisa ação. Para Tripp (2005), “pesquisa-ação é uma forma de investigação-ação que utiliza técnicas de pesquisa consagradas para informar a ação que se decide tomar para melhorar a prática”.

Dessa forma encontrar os problemas e as necessidades da COOPERCENTRAL, e examinar o potencial para uma cooperação de pesquisa de longo prazo, que tem com objetivo estruturar o departamento de gestão de pessoas, obter um entendimento compreensivo e geral do problema, inovar e construir uma solução fundamentada teoricamente, e implementar a solução, testar se ela funciona na prática, examinar o escopo da aplicabilidade da solução e mostrar as conexões teóricas e a contribuição da pesquisa-ação para a solução.

Afirma Vergara (1990), que a pesquisa intervencionista tem como principal objetivo interferir na realidade estudada com o propósito de modificá-la. Diferencia-se pela razão de não somente propor resoluções de problemas, mas também resolvê-los de maneira participativa e efetiva.

Este trabalho se utilizou desta técnica, pois propôs uma intervenção na empresa de Agricultura Familiar COOPERCENTRAL com o objetivo de reduzir os problemas enfrentados no departamento pessoal, para favorecer um melhor desenvolvimento na estrutura organizacional da empresa.

De acordo com Barros e Lehfeld (2000), a pesquisa aplicada tem como motivação a necessidade de produzir conhecimento para aplicação de seus resultados, e tem o objetivo de

“contribuir para fins práticos, visando à solução mais concreta e imediata possíveis do problema encontrado na realidade”. Devido a estas questões, as práticas de pesquisas aplicadas estão mais frequentemente associadas ao ensino superior e à pós-graduação.

À forma de abordagem deste projeto, o mesmo envolve a pesquisa qualitativa por meio de um estudo humanístico, por se tratar de gestão de pessoas.

Como salienta Flick (2009), a pesquisa qualitativa é recente e ocorreu concomitantemente em diversas áreas, sendo cada uma delas caracterizadas por um embasamento teórico específico, por conceitos de realidade específicos e por seus próprios programas metodológicos.

Na análise qualitativa, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, após coleta dos dados foi feita uma leitura selecionado das informações relevantes para a pesquisa, e trabalhou-se com a perspectiva de identificar, selecionar e interpretar as informações colhidas no questionário e fazer uma análise comparativa das informações colhidas pela pesquisa relacionando-as com a revisão de literatura e livros pertinentes ao assunto visando um melhor entendimento acerca do fenômeno estudado.

Quanto aos meios de investigação, a pesquisa será bibliográfica, documental. Utilizaremos como instrumento de análise a elaboração de um questionário, e entrevista semiestruturadas com diretores, da COOPERCENTRAL assim sendo a pesquisa-ação será considerada aplicada e apresenta como suas técnicas, a coleta de dados, tais como questionário e a observação sistemática

A pesquisa bibliográfica tem a finalidade de conhecer as contribuições científicas sobre determinado assunto, comprovando que determinada hipótese não constitui no objeto de estudo de outros pesquisadores (Ferrari, 1982, p. 19). Assim, pode-se considerar a pesquisa bibliográfica como sendo parte de um todo que compõe outros tipos de pesquisa, utilizando de grandes autores como Schumpeter (1982).

Sendo também uma pesquisa documental, segundo May (2004), diz que os documentos não existem isoladamente, mas precisam ser situados em uma estrutura teórica para que o seu conteúdo seja entendido.

5.1 COLETA DE DADOS

Quanto aos questionários, Moreira e Caleffe (2006) afirmam que esse possui várias vantagens para a pesquisa de pequena escala. Entretanto, esses autores ressaltam que os dados

coletados a partir dessa técnica tendem somente a “descrever ao invés de explicar porque as coisas são da maneira que são (MOREIRA; CALEFFE, 2006, p. 99)”.

Será aplicado questionários, para o responsável por gestão de pessoas, direcionado para levantar a relevância acerca da necessidade do departamento em questão. Então, tendo em vista que o objetivo da utilização do questionário é somente identificar e descrever tais necessidades, pode-se dizer que foi um instrumento apto aos fins pretendidos.

5.2 UNIVERSO DA PESQUISA

5.2.1 ORGANIZAÇÃO EM ESTUDO

Neste capítulo será apresentada a organização, onde pretende-se aplicar o projeto de pesquisa de intervenção, sendo a mesma uma junção de 8 cooperativas, de Poconé, Cuiabá, Chapada dos Guimarães, Livramento, Várzea Grande, Santo Antônio, com a participação em torno de 720 famílias, e na qual conta com o apoio administrativo da ARCA multincubadora.

5.3. HISTÓRIA

5.3.1 COOPERCENTRAL DE AGRICULTURA FAMILIAR DA BAIXADA CUIABANA

A Central de Comercialização é definida como prioridade por representantes dos diversos segmentos dos municípios da Baixada Cuiabana. A central dispõe de uma estrutura física, gerencial e mercadológica adequada ao recebimento, armazenamento e comercialização da produção e dimensionada para atender em torno de 16 mil agricultores familiares na comercialização de seus produtos (SEPLAM,2012).

A Central de Comercialização foi construída na região metropolitana de Cuiabá, município de Várzea Grande-MT, por oferecer melhor disponibilidade de área adequada para a construção. O local possui uma área de 5 hectares, situado na margem da Rodovia Ministro Mário Andreazza, ponto estratégico e com fluxo bastante intenso, interligando os municípios do Território da Baixada Cuiabana. Os recursos financeiros da ordem de R\$ 1.346.999,00, na época, assegurado por convênio entre o Ministério do Desenvolvimento Agrário - MDA e Governo de Mato Grosso (SEPLAN,2012).

5.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Para o desenvolvimento da pesquisa-ação, que objetivou em estruturar o departamento de gestão de pessoa da COOPERCENTRAL, utilizaram-se das técnicas da coleta de dados, por meio de entrevista e questionário para iniciar a primeira fase da pesquisa que é o diagnóstico para planejar as ações, para tal logo mais agir, descrever e avaliar a intervenção do setor.

O intuito principal da interpretação de dados foi a analisar como se encontrava a estrutura organizacional do departamento pessoal. Neste momento será construído o conhecimento da organização a partir do que é apresentado por ela através da entrevista e observações sobre seu cotidiano. A partir daí, inicia-se o estudo de como a comunidade percebe e analisa sua realidade.

Observa-se por meio da aplicação de questionário, onde se estabelece maior organização de busca das necessidades e problemas., que no caso foi a deficiência na definição de cargos e funções do setor, sendo assim necessário propor a intervenção. A diretora administrativa, relata e que há uma grande necessidade de capacitação dos colaboradores do setor de RH e da mesma para desenvolverem seus trabalhos.

Conseqüentemente o primeiro passo desta intervenção, e a implementação, dentro do sistema da organização, de um software de RH, apesar de terem 15 funcionários (colaboradores) a diretora requer apenas dois colaboradores de sua confiança. O segundo passo é a qualificação desses colaboradores, para mexerem no sistema que será implantado no setor.

Esse processo, citado acima, levará em conta a existência de um Estatuto Social, que é formado por um conselho de administração e composto por 05 (cinco) membros, com as funções de Diretor presidente, Diretora administrativa, Diretor comercial e 02 (dois) conselheiro, que em cada 04 (quatro) anos quando se finda o mandato e feita novas eleições por meio de Assembleias Gerais.

Verifica-se a necessidade de definir melhor o departamento pessoal, estruturando as funções dos colaboradores e limitando os acessos ao sistema de acordo com o grau de confiabilidade e da necessidade por parte da Diretora, sendo este o terceiro passo da intervenção

De acordo com a coordenação, ficara um colaborador diretamente ligado a ela com o mesmo poder de acesso, e um auxiliar que ajudara na alimentação do sistema, porém com algumas limitações no acesso. São eles que irão gerenciar a folha de pagamento, férias,

benefícios, atestados, marcação de ponto e passivos trabalhistas. Ou seja, é este o setor que está encarregado principalmente das questões burocráticas relacionadas aos colaboradores, garantindo a correta emissão e gerenciamento de documentos. Dessa forma, há mais agilidade e eficiência no controle desses fatores.

Nota-se que a maior necessidade por parte da diretora para desenvolver um trabalho eficaz dentro da organização no setor gestão de pessoa e capacitar corretamente as pessoas certas para suas determinadas funções.

E por fim o quarto passo, que é continuar as capacitações e treinamentos contínuos para os colaboradores do RH, para sempre estarem desenvolvendo suas funções corretamente e com eficiência. Uma das características principais desta metodologia é a busca da solução para os problemas detectados, possibilitando o desenvolvimento do raciocínio crítico e reflexivo dos envolvidos no processo. (VASCONCELLOS, 1999).

Ressalta que nas próximas etapa da pesquisa ocorrerá a implementação do projeto, para implantar a melhora planejada, bem como monitorar e descrever os efeitos das ações, segundo as suas investigações e avaliar os resultados da mesma.

6 CRONOGRAMA – ANO 2018

Item / Mês	Março	Abril	Maió	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro
Pré-projeto	x								
Análise referencial teórico	x	x	x	x	x				
Pesquisa bibliográfica	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Qualificação no IFMT							x		
Entrega								x	x
Projeto integrador II					x	x	x	x	x
TCC				x	x	x	x	x	x

Fonte: Elaborados pelos autores

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, A. J. S. e LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia: Um Guia para a Iniciação Científica**. 2 Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

CARVALHO, W. **Gestão participativa na Semco Equipamentos :implantação e consolidação**. 2010. 98f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo. Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Ed. Atlas, 2004.

_____. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6ª reimpressão.

_____. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. COORIMBÁTA. Disponível em: <http://cirandas.net/coorimbata/quem-somos>. Acessado em 12-05-18 as 12h:30 min..

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto. **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Ed. Atlas, 2008.

FERRARI, Alfonso Trujillo. **Metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

FLICK, U. (2009). **Introdução à pesquisa qualitativa** (3a ed., J. E. Costa, Trad.). São Paulo: Artmed. (Obra original publicada em 1995).

FUTRELL, Charles M. **Vendas: fundamentos e novas práticas de gestão**. São Paulo: Saraiva, 2003.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002. Métodos e técnicas de pesquisa social, v. 4, 2001.

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria L. M.; ZACCARELLI, Laura M. **Gestão do fator humano: Uma Visão Baseada em Stakeholders**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2008.

IRION, J. E. O. **Cooperativismo e economia social**. Editora STS, São Paulo, 1997.

- LIMA NETO, A. **Cooperativas de trabalho**. Arnor Lima Neto. 1ª ed. (2004), 3 tir. Curitiba: Juruá, 2006.
- MAY, T. **Pesquisa social: questões, métodos e processo**. Porto Alegre, Artmed, 2004.
- MOREIRA, CALEFFE. **Metodologia Da Pesquisa Para O Professor Pesquisador**. São Paulo: Cortez, 2006.
- MANCE, E. A. **Constelação Solidários: As Fendas do Capitalismo e sua Superação Sistêmica**. IFIBE. Passo Fundo– RS. 2008.
- MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico**. 4. ed. São Paulo: Futura, 2001.
- QUEIROZ, C. A. R. S. **Manual da cooperativa de serviços e trabalho**. São Paulo: Editora STS, 1998.
- PANZUTTI, R. et al. (Org.). **Cooperativismo ao alcance de todos**. 3ed. São Paulo. Ocesp-Sescoop-SP, 2006.
- SEPLAN – Secretaria de Estado de Planejamento e Coordenação Geral. Estado de Mato Grosso. **Plano Plurianual**, 2012.
- SILVA, G. S.; VINHAS, A. P. **A Economia Solidária como Alternativa ao Desenvolvimento Econômico**. Disponível em: <www.anpad.org.br/enanpad2003-.trabs-apres-pop-i.html> Acessado em abril de 2018.
- SINGER, P. **Uma outra Economia é possível**. Brasília. Ed: Contexto, 2003
- TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A.; MELLO, A. **Gestão de pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001..
- TRIPP, D. **Pesquisa-ação: uma introdução metodológica**. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 443-466, set./dez. 2005.
- VERGARA, S. C. **Tipos de pesquisa em administração**. Cadernos EBAP, n. 52, 1990.
- VIEIRA, Adriana M. **Gestão e desenvolvimento de competências gerenciais relacionadas à tecnologia da informação**. 2003. 166 f. Dissertação (Pós-Graduação) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasília-DF, 2003.
- WAUTIER, A. M. T. G. E. **As relações de trabalho nas organizações de economia solidária - um paralelo Brasil-França**. 2004. 256f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Porto Alegre.
- VASCONCELLOS, Maura Maria Morita. **Aspectos Pedagógicos e Filosóficos da Metodologia da Problematização**. In: BERBEL, Neusi Aparecida Navas. **Metodologia da Problematização: fundamentos e aplicações**. Londrina: EDUEL, 1999.

8. ANEXO

FORMULÁRIO DE PESQUISA DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL QUESTIONARIO:

1. **Você concorda em participar da pesquisa voluntariamente?**
R: Sim
2. **Qual seu Estado civil?**
R: Casada
3. **Qual seu último nível de escolaridade?**
R: Nível médio incompleto
4. **Qual a sua área de formação?**
R: Não possui uma área específica, porém possui experiência em Cooperativas
5. **Possui especialização?**
R: Não possui
6. **Possui outros cursos? Quais?**
R: Sim, Técnica em eletrônica, Base de alimentos e Informática em andamento.
7. **De qual Cooperativa faz parte?**
R: CooperCentral e Coopergrande
8. **Qual sua atividade atualmente?**
R: Diretora Administrativa
9. **Qual seu tempo de experiência na função atual?**
R: 4 anos
10. **A Cooperativa desenvolve e/ou mantém um trabalho de capacitação continuada/permanente com os cooperados?**
R: Não
11. **A Cooperativa possui uma Estrutura Organizacional formalizada (com definição de funções e competências) e de acordo com o seu porte social e econômico definido, por exemplo, em Estatuto Social, Regimento Interno, e normativos internos ?**
R: Sim, uma ata do Estatuto Social que é formada por um conselho de administração composto por 05 (cinco) membros, com funções de Diretor presidente, Diretora administrativa, Diretor comercial e 02 (dois) conselheiro.

Em cada 04 (quatro) ano, quando finda o mandato e feita novas eleições por meio de assembleias Gerais.

- 12. A Cooperativa possui algum tipo de Planejamento formalizado (documento que conste ao menos ações, responsáveis, tempo de execução), que estabeleça objetivos e metas visando o crescimento do RH ?**

R: Não, porém o interesse é grande.

- 13. A Cooperativa possui Canais de Comunicação formais (não verbal) com seus cooperados?**

R: Sim. Por meio de E-mail e WhatsApp

- 14. A missão e visão da Cooperativa é disseminada para os cooperados e colaboradores ?**

R: Não

- 15. Quantos funcionários a CooperCentral possui?**

R: Atualmente um total de 15 funcionários terceirizados (colaboradores)

- 16. Como está estruturado hoje o Departamento pessoal da CooperCentral?**

R: Cada um faz um pouco dos serviços, não uma divisão de trabalhos

- 17. Possui algum tipo de sistema interno? Todos estão aptos a manuseá-los?**

R: Sim, porém não é muito usado. Justamente porque poucas pessoas sabem manusear.