



INSTITUTO FEDERAL

Mato Grosso

Campus Várzea Grande

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

Alexandro Pereira*

Eliane de Andrade**

RESUMO

Esta pesquisa é um projeto de intervenção na cooperativa COOPERCENTRAL, que tem como justificativa principal, a exigência do Projeto Pedagógico do Curso Superior Tecnólogo em Gestão Pública, do Instituto Federal de Mato Grosso, Campus Várzea Grande. O estudo objetivou estruturar o departamento de gestão de pessoas da Cooper Central, sendo seus objetivos específicos, identificar e analisar e organizar as necessidades existentes no setor do RH da organização. Assim essa é uma pesquisa de abordagem qualitativa, por meio de questionários e entrevistas, e de caráter aplicada e intervencionista por meio da pesquisa ação, quanto aos meios de investigação é bibliográfica e documental. Como resultado a pesquisa, identificou-se, que houve a intervenção, no setor do RH, mesmo de forma sucinta, atingiu-se o objetivo de organizar as folhas de pagamentos e cadastros dos colaboradores de forma prática e ágil, sabendo-se que a continuidade deste processo depende dos responsáveis para manter as planilhas sempre organizadas e os dados atualizados.

Palavras-chaves: Cooperativa. Intervenção. Gestão de pessoas. Recursos Humanos.

**INTERVENTION PROJECT TO STRUCTURE THE COOPERCENTRAL
DEPARTMENT OF MANAGEMENT OF PEOPLE.**

SUMMARY

This research is an intervention project in CooperCentral Cooperative, whose main justification is the requirement of the Pedagogical Project of the Technological Superior Course in Public Management, Federal Institute of Mato Grosso, Várzea Grande Campus. The study aimed to structure the personnel management department of Cooper Center, with its specific objectives,

*Alexandro Pereira dos Santos aluno formando do Curso de Tecnólogo de Gestão Pública, IFMT, VG. Bacharel em Ciências Contábeis, UNIVAG, MT. alexandro.cic@gmail.com.

** Eliane de Andrade aluna formando do Curso de Tecnólogo de Gestão Pública, IFMT, VG. Bacharel em Administração, UFMT, MT. eckand@hotmail.com.

identify and analyze and organize the existing needs in the organization of the Human Resources department. Thus, this is a research of a qualitative approach, through questionnaires and interviews, and of an applied and interventionist character through action research, as to the means of investigation is bibliographical and documentary. As a result of the research, it was identified, that there was intervention, in the Human Resources sector, even succinctly, the goal was reached to organize the payrolls and registers of the employees in a practical and agile way, knowing that the continuity of this process depends on those responsible to keep the worksheets always organized and the data updated.

Key-words: Cooperativa. Intervention. People management. Human Resources.

INTRODUÇÃO

O projeto de intervenção para estruturar o departamento de gestão de pessoas da Cooper Central, e um tema que 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. Elas 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 como justificativa principal, a 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.

Em suma o objetivo geral é estruturar o departamento de gestão de pessoas da COOPERCENTRAL, sendo seus objetivos específicos, identificar e analisar as necessidades

existentes no setor de Recursos Humanos (RH) da organização, bem como organizar a parte de documentação dos colaboradores, treinar o manuseio no sistema por meio de planilhas e avaliar o processo de aprendizagem dos mesmos.

METODOLOGIA

Esta pesquisa é 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 como 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 utilizou-se 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 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 é bibliográfica, documental. Utilizando-se questionários e entrevista semiestruturadas com a diretora da COOPERCENTRAL, sendo a pesquisa-ação considerada aplicada e apresenta como suas técnicas, a coleta de dados, tais 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.

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.

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)”.

O questionário foi aplicado, 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 pretendido.

ANÁLISE DOS DADOS

Para o desenvolvimento da pesquisa-ação, que objetivou estruturar o departamento de gestão de pessoa da COOPERCENTRAL, utilizou-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 analisar como se encontrava a estrutura organizacional do departamento pessoal. Neste momento foi 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.

APRESENTAÇÃO DO MARCO TEÓRICO

Parte do artigo em que se apresentam as principais referências teóricas que darão suporte para as discussões e análises dos dados da pesquisa. Caso se trate de uma pesquisa bibliográfica esta seção já se estruturará a partir das discussões bibliográficas pretendidas e poderá se desdobrar em outras seções, de acordo com as orientações do professor orientador.

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

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 solidárias.

Cabe citar o trabalho do autor abaixo 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, (Wautier 2004, p.83).

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).

Relata também o autor a seguir:

Que 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, PANZUTTI (2006),

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).

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 mesmo 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.

GESTÃO DE PESSOAS

Com o surgimento da teoria Clássica da Administração e a Teoria da Burocracia iniciou o processo de padronização da gestão de pessoas, passando assim a adquirir uma forma piramidal onde o autoritarismo e o mecanismo eram as características principais desse processo (CALDAS et all, 2015).

Segundo Vieira (1996) desenvolver e avaliar o colaborador não é uma tarefa fácil, o setor de gestão de pessoas tem um trabalho árduo para colocar em pratica esse processo importante na vida do colaborador e para organização

O departamento de gestão de pessoas é de fundamental importância, nesse processo, pois é ele que vai desenvolver através das técnicas, traçarem estratégias de integração entre todos os setores, elaborar análises comportamentais ou utilizar as já existentes e acompanhar descritivos de atividades.

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).

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.

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.

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. Passando a evoluir por volta de 1930, com a Revolução de Getúlio Vargas, que desencadeou a legislação trabalhista, a criação do Ministério do Trabalho, as bases sindicalistas e a criação dentro das empresas da Seção de Pessoal (AQUINO, 1988).

No conceito de Jucius (apud AQUINO, 1988), a Administração de Recursos Humanos visa planejar, organizar, dirigir e controlar funções, desenvolvendo, mantendo e utilizando a mão-de-obra, de forma que os objetivos da empresa, dos funcionários e da sociedade sejam atingidos econômica e eficazmente.

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.

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 o autor abaixo sobre:

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. (FUTTREL. 2003, p.174).

O autor destaca a importância sobre o clima organizacional de uma empresa, sempre presando o inter-relacionamentos das pessoas envolvidas.

Destaca ainda sobre treinamento os autores a seguir:

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.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em conformidade com o plano de intervenção, ressalta-se que foram entregues 5 modelos gráfico do organograma para a COOPERCENTRAL, dentre eles foi escolhido somente um, que é citado pelo autor Oliveira (2006), que uma estrutura organizacional, contempla a delegação de tarefas, funções e responsabilidades em diferentes níveis da administração e a relação de cada parte com as demais e com a cooperativa como um todo. Assim, observar-se que a cooperativa ao possuir um organograma, estará delineando suas funções, hierarquias e responsabilidades bem definida e facilitando o fluxo dos seus processos.

De acordo com Vergara (1990), 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.

Figura 1 Organograma escolhido



Fonte: Elaborada pelos autores.

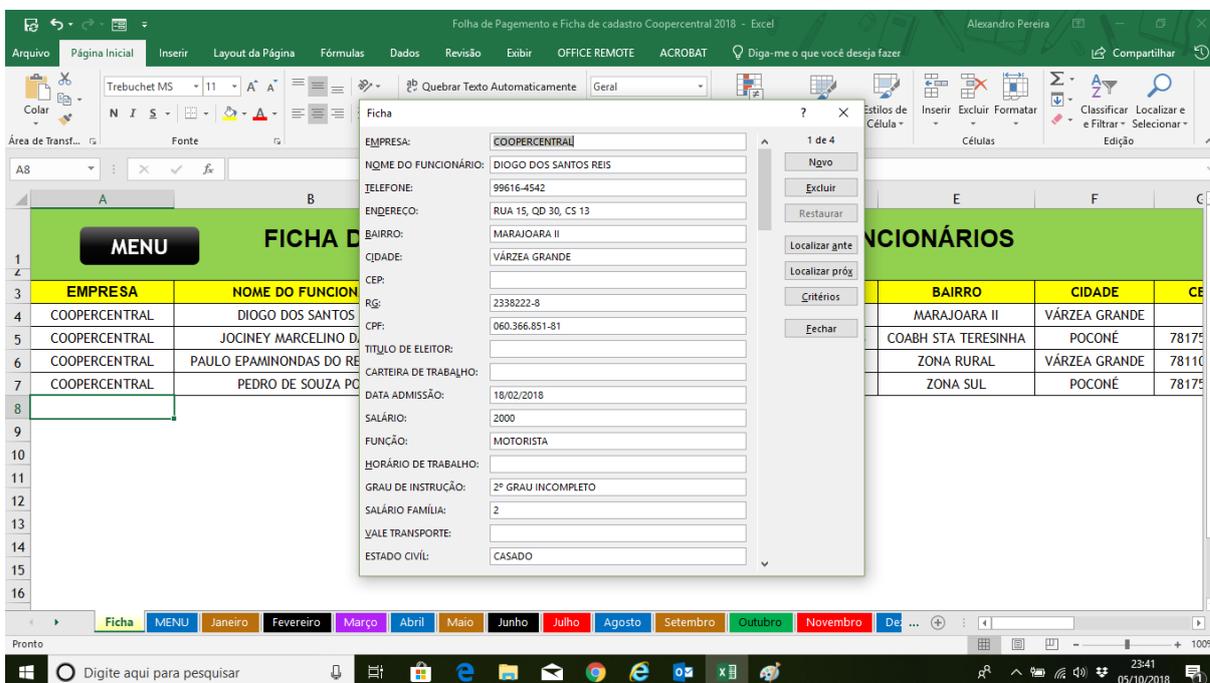
Diante do exposto, a escolha do modelo de organograma nº 02 Figura 3 para esta 2ª fase, e de suma importância para o plano de intervenção no RH, visto que organizara o setor, e deixara as atividades práticas e seguras para os profissionais que compõem a cooperativa. É e neste momento que, os processos das atividades estarão relacionados e organizados, necessariamente, a um trabalho coletivo e cooperativo.

A empresa desenvolvedora do sistema INFOLIGUE, que promoveu junto ao Instituto Federal de Mato Grosso, por intermédio da equipe de discentes responsáveis pelas capacitações aos cooperados, uma apresentação no dia 6 de setembro de 2018, detalhada das ferramentas disponíveis no aplicativo. A citada empresa, demonstrou que não é possível elaborar um plano de contas que possua a organização de ordem hierárquica com mais de duas classes. Essa limitação dificulta a utilização do software para implementar uma folha de pagamentos, conforme as normas estabelecidas pelo Conselho Federal de Contabilidade, que define as escriturações das contas contábeis com sete níveis de detalhamento.

Por não haver possibilidade de criar um organograma dentro do sistema, será utilizado o modelo manual, onde os documentos serão armazenados e organizados em arquivos físicos, em pastas flexíveis, em ordem alfabética. Além disso, uma solução que traz muita praticidade e agilidade para o dia a dia do departamento pessoal, será uma planilha dos funcionários, com seus respectivos cargos, salários e vales para um acompanhamento das despesas dos mesmos,

e que também poderá ser utilizado futuramente quando houver um software compatível para alimentar a folha de pagamento automaticamente.

Figura 02 – Print da planilha do Excel preenchimento cadastro



Fonte: Planilha do Excel elaborada pelos autores.

Esta planilha da figura 4, logo acima explica como fazer o cadastro dos funcionários detalhadamente de acordo com as necessidades dos dados solicitados pela empresa, sendo que alguns itens só serão utilizados futuramente, que são os dados da CLT, Ficará a cargo dos responsáveis do setor do RH, fazer essas inserções no Excel, sempre quando houver novas contratações de colaboradores, para manter a organização do departamento pessoal, sendo que os mesmos serão treinados para desenvolverem tais serviços, nas próximas etapas depois da inserção da planilha dentro dos computadores.

Conforme descrito na planilha acima, ficará organizado a relação de funcionários e seus respectivos cargos, bem como os salários e os vales dos colaboradores, entretanto a parte do INSS e FGTS, não estão em uso, devidos as CRT (carteira de trabalho) não estarem assinadas, mas quando forem futuramente, a planilha já estará apta para ser alimentada.

Figura 2 Print de como fica após preenchimento.

The screenshot shows an Excel spreadsheet titled 'Folha de Pagamento e Ficha de cadastro Coopercentral 2018 - Excel'. The spreadsheet contains a table with the following data:

FICHA DE INFORMAÇÕES PARA ADMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS						
MENU						
EMPRESA	NOME DO FUNCIONÁRIO	TELEFONE	ENDEREÇO	BAIRRO	CIDADE	
COOPERCENTRAL	DIOGO DOS SANTOS REIS	(65) 99616-4542	RUA 15, QD 30, CS 13	MARAJOARA II	VÁRZEA GRANDE	
COOPERCENTRAL	JOCINEY MARCELINO DA SILVA	(65) 99988-4394	RUA MANOEL RODRIGUES DO PRADO, QD 28, CS 18	COABH STA TERESINHA	POCONÉ 78	
COOPERCENTRAL	PAULO EPAMINONDAS DO REIS SANTANA	(65) 99930-5232	SADIA 1, SITIO ESTRELA DO ORIENTE	ZONA RURAL	VÁRZEA GRANDE 78	
COOPERCENTRAL	PEDRO DE SOUZA PONCE	(65) 99809-2386	COMUNIDADE	ZONA SUL	POCONÉ 78	
COOPERCENTRAL	NATHALY GOMES DA SILVA	(65) 99306-1937	RUA 19, QD 46 CASA 11	SÃO MATEUS	VÁRZEA GRANDE	
COOPERCENTRAL	CLAUDITRE DE OLIVEIRA MARTINS	(65) 99314-7991	RUA O, QD 16, CASA 20	RES. JOSÉ CARLOS	VÁRZEA GRANDE	

Fonte: Planilha do Excel elaborada pelos autores.

Observa-se nesta figura de nº 5, a maneira que ficara as fichas cadastrais dos funcionários, organizadas por nome, telefone, endereços, data de admissão, função, salário e outros mais, tudo para facilitar a procura de dados dos colaboradores, sempre que solicitados por algum motivo.

Figura 4 Novo layout Menu



Fonte : planilha do excel elaborada pelos autores.

Visualiza-se nesta planilha de figura de nº 6, a forma que se encontra a distribuição da folha de pagamento da COOPERCENTRAL durante o ano todo, podendo ser visualizada, a qualquer momento pelos responsáveis de acordo com mês de interesse, bem como poderá ser alimentada conforme a necessidade.

Figura 05 – Folha de pagamento mês de outubro.

FUNCIONÁRIO	FUNÇÃO	SALÁRIO BRUTO	INSS	FGTS	VALE	Salário líquido
DIOGO DOS SANTOS REIS	MOTORISTA	R\$ 2.000,00				R\$ 2.000,00
JOCINEY MARCELINO DA SILVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 2.000,00				R\$ 2.000,00
PAULO EPAMINONDAS DO REIS SANTANA	MOTORISTA	R\$ 2.000,00				R\$ 2.000,00
PEDRO DE SOUZA PONCE	COORDENADOR DE PÁTIO	R\$ 1.500,00				R\$ 1.500,00
NATHALY GOMES DA SILVA	SECRETARIA	R\$ 1.000,00				R\$ 1.000,00
CLAUDITRE DE OLIVEIRA MARTINS	COZINHEIRA	R\$ 800,00				R\$ 800,00
TOTAL		R\$ 9.300,00	R\$ -	R\$ -	R\$ -	R\$ 9.300,00

Fonte: Planilha do Excel elaborada pelos autores

Figura 06 – Pasta de castro dos Funcionários CooperCentral



Fonte: Foto da pasta criada pelos autores.

Demonstra-se nesta figura acima, a inserção dos colaboradores. com suas devidas identificações, como nome, funções, salários e vales. Para que se obtenham um resultado dos valores apagar de cada funcionário no final do mês, de acordo com seus salários e retiradas, sendo assim um resultado preciso do salário líquido e o do salário bruto de cada um. Mas para que tenha um efeito 100% positivo, deverão alimentar esta planilha sempre que for solicitado um vale, ou houver uma alteração de salários, enfim é um processo contínuo.

Com a finalização das inserções das planilhas em questão, foram ambas instaladas por meio de um Pen Drive em todos os computadores da COOPERCENTRAL, de acordo com a permissão e a escolhas dos CPU, onde ficarão estas planilhas. Após esta implementação, foram agendados treinamentos que serão necessários para manusear e alimentar o Excel, nesta fase.

As fichas cadastrais foram colocadas em pasta organizadas por nome dos colaboradores e arquivadas, como demonstra a figura acima, para que possam ser encontradas com facilidade mediante as demandas que forem surgindo do RH. Além disso, uma solução que traz muita

praticidade e agilidade para o dia a dia do departamento pessoal, que deverá ser usado é a digitalização de arquivos e armazenamento no computador e também salvo nas nuvens.

Na fase de aplicação do treinamento com o responsável do setor do RH da COOPERCENTRAL, ocorreram de acordo com a disponibilidade dos discente e os colaboradores em questão, neste momento observa-se a compreensão e a habilidade do aprendiz e do entendimento por parte da pessoa que está sendo treinada.

Figura 07 Folha de Pagamento Mês de outubro

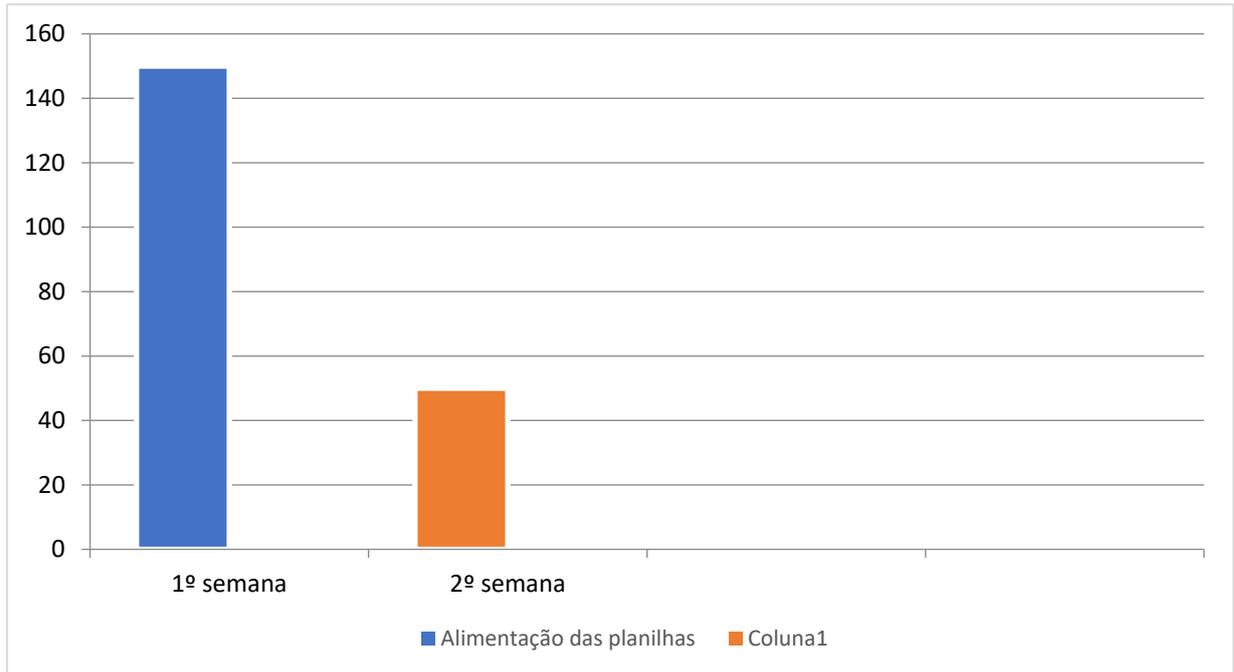
FUNCIONÁRIO	FUNÇÃO	SALÁRIO BRUTO	INSS	FGTS	VALE	Salário líquido
DIOGO DOS SANTOS REIS	MOTORISTA	R\$ 2.000,00			R\$ 150,00	R\$ 1.850,00
JOCINEY MARCELINO DA SILVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 2.000,00			R\$ 300,00	R\$ 1.700,00
PAULO EPAMINONDAS DO REIS SANTANA	MOTORISTA	R\$ 2.000,00			-	R\$ 2.000,00
PEDRO DE SOUZA PONCE	COORDENADOR DE PÁTIO	R\$ 1.500,00			-	R\$ 1.500,00
NATHALY GOMES DA SILVA	SECRETARIA	R\$ 1.000,00			-	R\$ 1.000,00
CLAUDITRE DE OLIVEIRA MARTINS	COZINHEIRA	R\$ 800,00			-	R\$ 800,00
MILTON PONCE	SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.500,00			R\$ 200,00	R\$ 1.300,00
ODINEI PONCE	SERVIÇO GERAIS	R\$ 1.500,00			-	R\$ 1.500,00
TOTAL		R\$ 12.300,00	R\$ -	R\$ -	R\$ 650,00	R\$ 11.650,00

Fonte: Planilha Excel elaborada pelos autores.

Foram realizados dois treinamentos consecutivos, com o colaborador devido ocorrerem problemas com o seu note book, após feitos os ajustes necessários ocorreram os treinamentos que a princípio demonstraram um bom entendimento por parte do responsável, que inseriu os dados na planilha conforme apresenta a figura acima, sendo os pagamentos dos funcionários, bem como também os vales solicitado referente ao mês de setembro, esta parte foi realizada nos computadores, já na pratica os recibos assinado pelos funcionários se encontram guardados em pasta físicas.

Conforme Morales (2003, p 79), “Treinar é promover mudanças no comportamento das pessoas, através de um processo educacional, por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos, habilidades e atitudes para o desempenho de seus cargos”. Dessa forma motiva e incentiva o desenvolvimento dos colaboradores e proporciona um melhor clima organizacional.

Figura 08 Gráfico Alimentação das planilhas



Fonte: Elaborada pelos autores.

A fase de monitoramento das planilhas, conforme demonstra o gráfico a cima, ocorreram em duas semanas consecutivas, observa-se que a 1ª semana que é identificada na cor azul, houve um maior interesse por haver, mas dados a ser inserido. Devido o maior grau de necessidade por parte da cooperativa, por se tratar de finalizar os pagamentos e descontos dos vales, logo então na 2ª semana, conforme a cor laranja não houve tais necessidade.

Fleury (2001) acrescenta que a identificação, o monitoramento, a retenção dos conhecimentos e das competências-chave para uma organização são processos fundamentais para o seu posicionamento estratégico no mercado. Sendo o monitoramento continuo uma forma de minimizar falhas das operações realizadas.

Diante do exposto da pesquisa-ação, realizada no departamento de gestão de pessoas, na qual o objetivo e estruturar o setor de RH, foram identificada várias necessidades, que poderiam ser resolvidas com a proposta apresentada, por meio da criação de um organograma completo para suprir os problemas detectados no setor, porém não houve como implementar no sistema, devido ao software que está sendo utilizado na organização, ter demonstrado que não é possível elaborar um plano de contas que possua a organização de ordem hierárquica com mais de duas classes.

Essa limitação dificulta a utilização do software para implementar uma folha de pagamentos, conforme as normas estabelecidas pelo Conselho Federal de Contabilidade, que

define as escriturações das contas contábeis com sete níveis de detalhamento. Apesar que houve proposta para Cooper Central trocar o software por outro, feita por discentes responsáveis pela intervenção na área de T.I, mas recusaram, alegando estar acostumados com este sistema e que desejavam aproveitar o mesmo. Observa-se neste momento a falta de visão do futuro dos responsáveis pela cooperativa, que perderam a oportunidade de melhorar imensamente o departamento de gestão de pessoas, com a implementação do organograma, assim deixando de evoluir. A visão geralmente está voltada para aquilo que a organização pretende ser, e como um projeto que elas gostariam de ser dentro de um certo prazo de tempo e qual o caminho futuro e a compreensão das ações necessárias para torná-lo rapidamente um sucesso (ROCHA, 2009).

Deste modo, utilizou-se o segundo plano de ação que são essas técnicas de informação, que se deu por meio das planilhas, sendo elas de cadastro dos colaboradores e folhas de pagamento inseridas nos computadores dos responsáveis pelo setor e fichas cadastrais, organizadas em pastas, que ambos foram treinados a inserir as informações necessárias. Esse progresso de tecnologia de informações e dos softwares hoje disponíveis facilita a aplicação dessas técnicas Freitas & Moscarola,(2000). Nesta fase observou-se, que houve entendimento por parte dos mesmos mediante a essa tecnologia, no entanto nota-se falta de interesse em fazer esse processo contínuo, que pode vir a prejudicar o andamento do RH.

Também se nota que a uma vasta necessidade de se profissionalizar estes cooperados e colaboradores, seja por meio de cursos e treinamentos, para que possam desenvolver um excelente trabalho e alcançar as metas de toda a organização.

De acordo, com o autor que:

Afirma que as cooperativas necessitam se profissionalizar não apenas tendo em seus quadros pessoas com convencimento pleno, mas, sobretudo com uma visão de mudança, bem assim a sociedade, o comportamento do governo, a atitude dos associados, cooperados e dos colaboradores, a forma de agir dos dirigentes, e para tanto, é preciso que o profissional não tenha domínio apenas de finanças, de economia, de mercado, de contabilidade, mas é imprescindível possuir um perfil inovador. (NASCIMENTO, 2000:98)

Percebe-se que nesta fase do monitoramento destas ações, que os recursos propostos para a Cooper Central foram aceitos e bem utilizados pelos cooperados, melhorando a organização do departamento de pessoal, e o aprendizados dos colaboradores, porém como havia citado e um processo que deverá ser feito continuamente para obter resultados frequentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intervenção ocorreu na Cooper Central, embora, mas sucinta do que se a havia planejado inicialmente para o departamento pessoal (DP), devido as condições físicas dos recursos humanos, (RH) e a falta de tecnologia do software implantado no sistema atual.

No entanto o maior desafio para desenvolver este projeto foram organizar o DP, por sua estrutura física estar despreparada, como também a falta de profissionais na área. Mas apesar das dificuldades, as ações foram realizadas da melhor maneira possível, foram feitos ajuste nos computadores que já se utilizavam, para implementar as planilhas de Excel, que estão em uso, e parte cadastral organizadas em pastas, e quantos aos colaboradores ocorreram treinamentos para a inserções dos dados dentro das planilhas, e assim se aperfeiçoarem . Conforme afirma o autor Ulrich (2004), essas transformações, adiciona valor aos processos de trabalho e que o departamento de recursos humanos, e a chave para tudo isso, além de ser encarregado de despertar o interesse dos colaboradores e trazer maior eficiência para a organização.

Vale ressaltar que a intervenção mesmo concisa, teve o seu foco realizado com sucesso, onde demonstrou que seus objetivos foram alcançados dentro do DP e por parte dos cooperados, houve interesse, satisfação e aproveitamento destas novas atividades. Nesse ponto, podemos citar Thiollent (2005, p. 93), nos últimos anos, a pesquisa-ação tem sido pensada como instrumento adaptado ao estudo, em situação real, das mudanças organizacionais que acompanham a introdução de novas tecnologias, principalmente as baseadas na informática.

Em suma, conclui-se que o trabalho serviu como uma troca de informações e experiências. De um lado, acarretando na contribuição acadêmica e de outro, sugestões e ideias intervencionista para um contínuo processo de melhorias dentro do Departamento pessoal da Cooperativa estudada. A abordagem acadêmica com o uso do método de Pesquisa-ação mostrou-se totalmente adequada à solução do problema estudado.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de recursos humanos: uma introdução**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 1988.

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.

CALDAS, P. T.; FIRMO, L. A.; AMORIM, B. P.; OURIQUES, R. A. B. **Administração de Pessoal ou Gestão de Talentos? Um estudo nas Administrações Públicas do Cariri Paraibano**. XVII Semead – Seminários em Administração, nov. 2015

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

_____. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008 – 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.

FREITAS, H. & MOSCAROLA, J. **Análise de dados quantitativos e qualitativos: casos aplicados usando o Sphinx®**. Porto Alegre, RS, Sphinx-Sagra, 2000. 176p. [http://www.adm.ufrgs.br/professores/hfreitas/revista-hf]

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

FLEURY, Maria Tereza Leme. Aprendizagem e gestão do conhecimento. In: DUTRA et al. **Gestão por competências**. 8. ed. São Paulo: Editora Gente, 2001. P. 95-108

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.

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.

MORALES, M. Programa profissão: princípios da Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Textonovo, 2003.

MOREIRA, CALEFFE. **Metodologia Da Pesquisa Para O Professor Pesquisador**. São Paulo: Cortez, 2006.

NASCIMENTO, Fernando Rios do. Cooperativismo como alternativa de mudança: Uma abordagem normativa. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

OLIVEIRA, D. de P. R. **Manual de gestão das cooperativas: uma abordagem prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PANZUTTI, R. et al. (Org.). **Cooperativismo ao alcance de todos**. 3ed. São Paulo. Ocesp-Sescoop-SP, 2006.

QUEIROZ, C. A. R. S. **Manual da cooperativa de serviços e trabalho**. São Paulo: Editora STS, 1998.

ROCHA, D. G. **Gestão de recursos humanos na administração pública**. 2009. 39 p. Projeto (Pós-Graduação Lato Sensu) – Universidade Cândido Mendes, Vitória, 2009.

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.

THIOLLENT, M. Metodologia da Pesquisa-ação. São Paulo: Cortez Editora, 2005.

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, M. **Qualidade de vida no trabalho**. Vieira mar projetos, consultorias e estudos ambientais, abr.2014.

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.