

# III SEMANA DO CONHECIMENTO

Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:  
(X) Resumo ( ) Relato de Caso

## GESTÃO DE PESSOAS EM COOPERATIVAS DO RIO GRANDE DO SUL

**AUTOR PRINCIPAL:** Mateus Alan Oliveira Cerutti

**CO-AUTORES:** Amanda Tais Chapuis, Ciara Paranhos Petter, Danieli Portes da Silva, Édson Dias de Souza, Francieli de Oliveira Agatti, Gabriela Santos da Costa, Gustavo Gambim Prado, Lairton Petry, Mirian Santana Miranda, Morgana Tais Lassig, Rafael Schneider, Thiana Malena Kruge e Vinício do Amarante.

**ORIENTADORA:** Profa. Msa. Sibeli Paulon Ferronato

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo

### INTRODUÇÃO:

A gestão de pessoas (GP) é a função de atrair, desenvolver e manter as pessoas necessárias para atingir os objetivos organizacionais. Essas ações compõem as práticas que significam o desdobramento das estratégias do negócio. Ela é contingente, situacional e pressupõe perceber as pessoas como parceiras, e não mais como recursos (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

As cooperativas, segundo a Aliança Cooperativa Internacional, “é uma associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para satisfazer as aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida” (SESCOOPRS, 2016). As cooperativas gaúchas são responsáveis por cerca de 11% do Produto Interno Bruto do Rio Grande do Sul (RS). Em 2015, faturou 15,75% a mais que ano anterior, alcançando R\$ 36,1 bilhões (OCERGS, 2016).

Dentro desse contexto, a pesquisa buscou analisar as práticas de gestão de pessoas em cooperativas no RS.

### DESENVOLVIMENTO:

A GP no ambiente cooperativo tem um enorme e fundamental papel, o de planejar e implantar práticas que conduzam a criação e manutenção da parceria entre a direção da cooperativa e os colaboradores, buscando a satisfação dos objetivos organizacionais e individuais.

As práticas de GP são processos que não ocorrem de forma isolada. Cada processo se soma ao outro e interage buscando a realização das ações planejadas e atinge o objetivo maior da gestão de pessoas: gerar pessoas satisfeitas e desafiadas (SCHULER, 1996 apud DAVEL; VERGARA, 2009).

Com o objetivo de analisar as práticas de GP nas cooperativas, utilizou-se como procedimentos metodológicos uma pesquisa descritiva e quantitativa TRIVIÑOS (1987), com aplicação de um questionário aos gestores das cooperativas (administrativo ou gestão de pessoas), contendo questões fechadas que identificaram a caracterização socioeconômica e as práticas de GP da cooperativa. O universo da pesquisa foi composto por cooperativas de diferentes ramos, situadas na região de abrangência dos Conselhos Regionais de Desenvolvimento do RS (COREDE-RS): Alto da Serra do

# III SEMANA DO CONTEÚDO

Botucaraí, Alto Jacuí, Produção e Rio da Várzea. A amostra foi não-probabilística e por acessibilidade, somando um total de 9 instituições pesquisadas. Os dados foram analisados de forma estatística, gerando gráficos e tabelas.

No que tange aos resultados em relação à caracterização das cooperativas, têm-se: em relação ao ramo de atuação: 4 são de crédito, 3 de agronegócio, 1 de produção e 1 de infraestrutura; em relação ao número de funcionários: 3 possuem abaixo e 4 acima de 500 funcionários; em relação ao número de unidades: 4 possuem 10 e as demais acima de 10 unidades; e em relação ao setor que a GP é vinculada na hierarquia da organização: 6 estão vinculados ao setor administrativo/financeiro e 3 são ligados à direção geral.

Em relação às práticas de GP observadas nas cooperativas, têm-se que as mesmas terceirizam: treinamento e desenvolvimento (4 delas); saúde e segurança do trabalho (3); serviço de segurança patrimonial (4); e serviços gerais (4); Consultoria em GP (1). E executam: departamento de pessoal (folha de pagamento, admissão, demissão, controle do ponto, atividades contábeis para o cumprimento da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT)(9); planejamento de GP (6); atração e seleção (9); treinamento e desenvolvimento (5); avaliação de desempenho (5); remuneração (9), saúde e segurança no trabalho (9); relações trabalhistas (6); qualidade de vida no trabalho (9), monitoramento (8).

Dessa forma, analisa-se que as cooperativas praticam ações de GP que visam o cumprimento da legislação trabalhista e manutenção dos funcionários por meio da atração e seleção, remuneração, saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, e monitoramento. Mas, entende-se que é necessário maior investimento nas práticas de treinamento e desenvolvimento e avaliação de desempenho para que possam promover a excelência em sua GP e cumprir com a missão da área.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A GP é constituída de um conjunto articulado de atividades de atrair, selecionar, treinar, avaliar e remunerar pessoas, e por meio destas, a organização promove o comprometimento da cooperativa com o funcionário. Assim, conclui-se, que as cooperativas pesquisadas praticam GP, e sugere-se aplicar uma pesquisa de clima organizacional para identificar a satisfação dos funcionários com essas práticas.

## REFERÊNCIAS

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (org). **Gestão com pessoas e subjetividade**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SESCOOPRS. **Conceitos e princípios**. Disponível em:

<http://www.sescooprs.coop.br/cooperativismo/conceitos-principios>. Acesso em: 23 ago, 2016.

OCERGS. **Cooperativas gaúchas crescem 15,75% em 2015**. Disponível em:

[http://jcrs.uol.com.br/\\_conteudo/2016/06/economia/507482-cooperativas-gauchas-crescem-15-75-em-2015.html](http://jcrs.uol.com.br/_conteudo/2016/06/economia/507482-cooperativas-gauchas-crescem-15-75-em-2015.html). Acesso em: 23 ago, 2016.

Universidade e comunidade  
em transformação

**3 A 7** DE OUTUBRO  
DE 2016

# III SEMANA DO CONHECIMENTO

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.