

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS – DCA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SOCIAL**

Thais Vargas da Silva

**ORGANIZAÇÕES ALTERNATIVAS: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS
ORGANIZACIONAIS DE UMA COOPERATIVA DE MÍDIA SOCIAL**

**Porto Alegre
2016**

Thais Vargas da Silva

**ORGANIZAÇÕES ALTERNATIVAS: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS
ORGANIZACIONAIS DE UMA COOPERATIVA DE MÍDIA SOCIAL**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Pedro de Almeida Costa

Conceito final: A
Aprovado em: 27/06/2016

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr.
Pedro de Almeida Costa

Prof. Dr.
Fábio Bittencourt Meira

**Porto Alegre
2016**

Dedico este trabalho a todos os envolvidos na construção de uma sociedade voltada para o desenvolvimento consciente das formas de trabalho, em que a prioridade não seja o lucro e a competição, mas a busca para um espaço de cooperação e solidariedade entre os sujeitos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida e por me permitir lutar pela busca dos meus ideais.

Aos meus pais, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando em todas as decisões, dando amor, carinho e proporcionando suporte para a minha caminhada.

Ao meu irmão, Fábio, pelo incentivo que me deste desde o início da faculdade.

Ao meu namorado, Gilvan, que sempre esteve do meu lado torcendo pelas minhas conquistas.

A meu orientador prof. Pedro Costa, pelos conhecimentos passados e pelo suporte durante toda a minha pesquisa.

À Catarse – Coletivo de Comunicação, pelo acolhimento durante a realização do meu trabalho, sempre disposta a contribuir com o que fosse necessário.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, por contribuir e incentivar meu trabalho.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, por todo o conhecimento transmitido ao longo dos cinco anos de estudo, me proporcionando uma qualificação de qualidade.

A todos que direta ou indiretamente me ajudaram ou apoiaram, muito obrigada!

RESUMO

Tendo em vista que estudos a respeito das chamadas organizações alternativas estão surgindo gradativamente, revelando um contraponto à noção de que toda organização deve ser burocraticamente organizada e que o seu respectivo “tipo ideal” é capaz de entender qualquer experiência organizativa, este trabalho tem como problema de pesquisa a seguinte questão: As práticas organizacionais da Catarse - coletivo de comunicação podem caracterizá-la como uma organização alternativa? A pesquisa, que teve como método utilizado o Estudo de Caso, foi realizada a partir de análise documental, entrevistas semi-estruturadas e observação simples. O objetivo geral foi identificar se as práticas organizacionais encontradas na Catarse podem caracterizá-la como uma organização alternativa, e os objetivos específicos são os seguintes: (1) distinguir a organização dominante da organização alternativa; (2) estabelecer as diferenças entre as práticas organizacionais alternativas e dominantes (burocrática); e (3) apresentar e avaliar o modo de trabalho do Coletivo Catarse. O referencial teórico apresentou conceitos de Organização Dominante Burocrática e Organização Alternativa e diferenciou as práticas organizacionais destes dois modelos. Os dados coletados através de entrevistas, observação e consulta a documentos foram avaliados a partir de um quadro analítico construído pela pesquisadora, o qual foi utilizado como parâmetro para poder responder ao problema de pesquisa. Os resultados apontam que a Cooperativa Catarse pode ser considerada uma organização alternativa, pois são mínimos os traços burocráticos encontrados em suas práticas organizacionais. Ao mesmo tempo, é fenômeno importante e que merece ser aprofundado, a forma como esta ou outras organizações lidam com a sua contradição constituinte de ter que alternar permanentemente práticas alternativas com constrangimentos burocráticos que se impõem à sua existência formal.

Palavras-Chave: práticas organizacionais; organização alternativa; Coletivo Catarse.

ABSTRACT

Given that studies on the so-called alternative organizations are gradually emerging, releasing a counterpoint to the notion that every organization should be bureaucratically organized and their respective "ideal type" is able to understand any organizational experience, this work has the problem research the following question: Could be the Catarse Communication Collective's organizational practices classify it as an alternative organization? The research, which was structured as a Case Study, was conducted from document analysis, semi-structured interviews and participant observation. The main objective was to identify whether organizational practices found in Catharsis can characterize it as an alternative organization, with the specific objectives (1) distinguish the traditional organization from alternative organization; (2) to establish the differences between alternative and traditional (bureaucratic) organizational practices; and (3) to present and critically evaluate the Catarse Communication Collective's way of organizing. The theoretical concepts presented Traditional/Bureaucratic Organization and Alternative Organization, differentiated organizational practices between those two models and described the organization studied (Catarse Communication Collective). The data collected were evaluated from an analytical framework constructed by the researcher, which was used as a parameter to be able to answer the research question. The results show that the Catarse Communication Collective could be considered an alternative organization, as are minimal bureaucratic traces found in their organizational practices. At the same time, it is an important phenomenon that should be further investigated, trying to understand how this kind of organizations handle their very constituent tensions of having to switch permanently alternative practices with bureaucratic constraints that bind their formal existence.

Keywords: organizational practices; alternative organization; Catarse Collective.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Quadro 1 - A Organização Coletivista. Fonte: Adaptado de Joyce Rothschild Witt, The collectivist organization: an alternative to rational-bureaucratic models, 1979.....
- Quadro 2 - Comparação entre as práticas organizacionais dominantes e alternativas. Fonte: Elaborado pela autora.....
- Quadro 3 - Dados dos Entrevistados. Fonte: Elaborado pela autora.....
- Quadro 4 - Categorização das principais características do Coletivo Catarse. Fonte: Elaborado pela autora.....
- Quadro 5 - Dimensões das práticas organizacionais da Catarse. Fonte: Elaborado pela autora.....

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1. JUSTIFICATIVA.....	10
1.2. OBJETIVO GERAL.....	11
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
2. REVISÃO TEÓRICA.....	12
2.1. CONCEITUAÇÃO DE ORGANIZAÇÃO DOMINANTE E ORGANIZAÇÃO ALTERNATIVA.....	12
2.2. DIFERENÇAS ENTRE AS PRÁTICAS DE GESTÃO ALTERNATIVA E GESTÃO DOMINANTE (BUROCRÁTICA).....	17
3. MÉTODO DE PESQUISA.....	22
3.1. TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS.....	22
3.2. TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS.....	23
4. ANÁLISE DOS DADOS - COLETIVO CATARSE COMO ORGANIZAÇÃO ALTERNATIVA.....	25
4.1. COLETIVO CATARSE.....	25
4.2. ANÁLISE DOS DADOS.....	26
4.2.1. Perspectiva dos Sujeitos.....	26
4.2.2. Formato de Gestão.....	29
4.2.3. Práticas Organizacionais.....	29
4.2.4. Reconhecimento dos Sujeitos.....	34
4.2.5. Ingresso de Membros.....	35
4.2.6. Tomada de Decisão.....	37
4.2.7. Divisão do Trabalho.....	37
4.2.8. Formato de Controle.....	38
4.2.9. Relação entre os Colegas.....	40
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERÊNCIAS.....	46
APÊNDICE.....
ANEXO.....

1. INTRODUÇÃO

A partir da década de 1980 o neoliberalismo¹, que pode ser definido como um “modelo de dominação de classe adequada às relações econômicas, sociais e ideológicas contemporâneas” (SADER; GENTILI, 2003, p.146), chegou ao auge da sua operacionalização em função da crise do capitalismo² e do fenômeno da globalização³, podendo ser considerado, uma nova fase do capitalismo mundial. Com a necessidade de se adequar, a organização produtiva passou por mudanças que podem ser caracterizadas pelo uso de novas tecnologias e novos desenhos organizacionais. Segundo Abreo e Resende (2001) esta reestruturação produtiva consiste na produção flexibilizada, automatização de processos, competitividade de mercado, aperfeiçoamento contínuo, entre outros. Embora esse novo modelo de organizar tenha trazido uma maior flexibilização, pode-se dizer que ele acaba por reproduzir e intensificar o capitalismo na organização, pois, através do aumento da robótica se tem um aumento do excedente da força de trabalho, o que caracteriza uma subordinação do trabalho à lógica dominante do capital. Desta maneira, se pode afirmar que o sistema capitalista ganhou força e passou a ser a maneira dominante de gerenciar e articular o modo de produção, negando e “marginalizando” outras formas de experiência organizacional. Mais do que isso, o capitalismo deixou de ser apenas um modo de produção para ser também um modo de vida (SANTOS, 1999), em que a lógica do consumo e da individualidade passou a ser naturalizada na sociedade como o único método possível de viver.

A forma de organizar, que, gestada desde os primórdios do capitalismo, se tornou o modelo dominante, foi sistematizada na Teoria Burocrática da organização, descrita por Max Weber (1864 – 1920)⁴, que segundo Maliska (2006) prevê atribuições fixas e definidas para os empregados; divisão de tarefas; sistema organizado de mando e subordinação, sendo o mando vertical e descendente; hierarquia centralizada; administração baseada em documentos; impessoalidade dos empregados; entre outros. A lógica da moderna organização

¹ Pode ser chamado também de ultraliberalismo em função da radicalidade tanto dos pressupostos desta doutrina como da forma de agir dos seus adeptos. DASSO Jr. (2006).

² Rompimento da paridade ouro-dólar em 1972, aumento da taxa de juros do governo americano, crise do petróleo, com a promoção de elevações nos preços internacionais do produto, criando sérias dificuldades para os países importadores. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2759:catid=28&Itemid=23>. Acesso em: 09 de setembro de 2015.

³ Fenômeno que compreende as movimentações da economia global, a partir do final da década de 1970 e início da década de 1980, sobretudo as movimentações financeiras, na tentativa de expansão dos mercados, valendo-se, para isso, de avanços tecnológicos, objetivando garantir a sobrevivência do capitalismo. DASSO Jr. (2006).

⁴ Realizou estudos na área da racionalidade, da legitimação de poder e da questão da teoria burocrática. MALISKA (2006).

burocrática tem como princípio fundamental a heterogestão, que tem como essência “a dualidade entre o que gere e o que é gerido; entre o que planeja, organiza, comanda e controla, e o que executa, sendo portanto planejado, organizado, comandado e controlado[...]” (MOTTA, 1981, p.18), o sistema que reforça a relação dominante-dominado permeia a estrutura organizacional.

Apesar de termos a burocracia como um instrumento da dominação capitalista e como a forma dominante de organização do trabalho, nos últimos anos tem sido mais visível nas discussões de Estudos Organizacionais uma nova perspectiva de organização, trazendo consigo outra opção de organizar, as chamadas organizações alternativas. Esta nova perspectiva tem como pressuposto negar as formas dominantes de organização, propor novas maneiras de conduzir este processo, e, segundo Costa (2014) não se orientam única e exclusivamente para a produção de riqueza econômica, mas sim por um conjunto de necessidades e anseios. Contrapondo-se à organização dominante, as organizações alternativas têm por base o princípio da autogestão, que prevê tomada de decisões coletivas, desprovidas de interesses e valores pessoais, baseando-se em critérios coletivos (MISOCZKY; MORAES; FLORES, 2010). Essa concepção traz um diferente discurso de organização e de práticas organizacionais. Nesse discurso, a lógica das organizações alternativas busca desmistificar o conceito de organização como sendo exclusivamente o ambiente institucional e empresarial, ideia que prepondera na visão capitalista, mas considera que ela pode ser firmada como um “meio para a emancipação, como atividade em que cada participante aprende a cumprir responsabilidades diferentes, sempre no espaço da unidade do consenso produzido no coletivo” (MISOCZKY; MORAES; FLORES, 2010, p. 39), podendo, desta forma, ser expressa através de movimentos sociais, empreendimentos de economia solidária, cooperativas, coletivos, entre outros. Ademais, as organizações alternativas se pautam por um discurso de construção da autonomia igualitária dos sujeitos envolvidos, com valores orientados para a cooperação e solidariedade, propondo desta forma, uma diferente maneira de organizar as práticas de trabalho e de relação social diferente da dominante – com a reprodução de um discurso único de dominação/dominado, burocrática e com valores voltados exclusivamente para a lógica de mercado. Por outro lado, a noção de organização alternativa não diz respeito unicamente ao modo de organização do trabalho, mas remete a pensar o seu próprio sentido social como organização e as suas implicações nos processos de transformação social. No presente trabalho, contudo, nosso foco será somente nas práticas organizacionais da cooperativa estudada.

Considerando o contexto acima, temos como objeto de estudo a Catarse – Coletivo de Comunicação que, segundo sítio eletrônico⁵, é um coletivo de comunicação organizado nos princípios do cooperativismo, da autogestão e da economia solidária, podendo neste sentido, integrar o campo das organizações alternativas. Desta forma, o presente estudo tem como problema de pesquisa responder a seguinte pergunta: As práticas organizacionais da Catarse-Coletivo de Comunicação podem caracterizá-la como uma organização alternativa?

1.1 JUSTIFICATIVA

Do ponto de vista acadêmico, essa pesquisa se faz de grande importância visto que estou atuando como bolsista de iniciação científica na Faculdade de Administração da UFRGS em um projeto de autoria do Professor Dr. Pedro Costa, que tem como objetivo identificar, descrever e refletir a respeito das práticas de gestão em experiências contra-hegemônicas de organização do trabalho. Desta forma, além de propor a mesma temática do projeto de iniciação científica, o que facilita e otimiza o acesso às informações para a análise do problema, contribui para ampliar o conhecimento desta alternativa de articular as práticas organizacionais que sempre me despertou interesse e curiosidade.

Tendo em vista que estudos das chamadas organizações alternativas estão surgindo gradativamente, e ainda são novos e sujeitos à confirmação empírica em um número mais significativo de experiências, esta pesquisa é de grande valia para o ambiente acadêmico, que é um dos principais espaços de construção de conhecimento. Ademais, servirá como base teórica e prática para os sujeitos que trabalham ou pretendem trabalhar com estas práticas e que queiram refletir sobre elas. Nesta pesquisa, o Coletivo Catarse atuou de forma participativa, com o objetivo de fazer uma autorreflexão do seu trabalho, afim de que o resultado pudesse auxiliar a reflexão a respeito da organização da cooperativa, bem como para a sociedade em geral, como forma de conhecimento e possibilidade de enxergar e pensar a organização.

⁵ Catarse- coletivo de comunicação. Disponível em: <<http://coletivocatarse.com.br/home/>>. Acesso em 07 de setembro de 2015.

1.2. OBJETIVO GERAL

- Identificar se as práticas organizacionais encontradas na Catarse podem caracterizá-la como uma organização alternativa.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Distinguir a organização dominante da organização alternativa.
- Estabelecer as diferenças entre as práticas organizacionais alternativas e dominantes (burocrática).
- Apresentar e avaliar o modo de trabalho do Coletivo Catarse.

2. REVISÃO TEÓRICA

A revisão teórica está dividida em duas seções, as quais se fazem necessárias para melhor compreensão do objeto de pesquisa e para nortear o andamento do trabalho. Na primeira seção são construídos os dois modelos de organização abordados na pesquisa (burocrático e alternativo). A segunda seção trata das diferenças entre os dois modelos, a fim de fazer uma construção de um quadro comparativo, a partir das suas características, que servirão de objeto de estudo na fase de análise de dados.

2.1. CONCEITUAÇÃO DE ORGANIZAÇÃO DOMINANTE E ORGANIZAÇÃO ALTERNATIVA

Diferentes culturas englobam o contexto organizacional ao redor do mundo. Nos países ocidentais a cultura que se firmou a partir da Revolução Industrial, segunda metade do século XVIII, no âmbito organizacional, foi o engrandecimento da eficiência dos processos de trabalho. Para que essa eficiência fosse alcançada, surgiram vários movimentos de gestão que foram consagrados como marcos da administração, como a Administração Científica, a Escola Clássica da Administração, a Escola de Relações Humanas, a Teoria Burocrática. Pode-se dizer que a maneira atual de organizar se integra ao modo de produção capitalista, que “pressupõe a separação entre capital e trabalho e entre produtores e meios de trabalho, bem como a reprodução das classes em que socialmente se expressa” (MOTTA, 1981 p. 12). A burocracia pode ser simplificada caracterizada pelo excesso de padronização, diferenciação e desqualificação de cargos, e incorporação de regulamentos na administração organizacional, bem como concentra essa regulamentação nas chefias e supervisores, detentores de poder de decisão. Ademais, ela acompanha o ritmo da produção capitalista de mercado, alicerçada no capitalismo como o único modo possível de organizar o trabalho e de viver em sociedade.

Após a crise do modelo fordista⁶ de produção (linhas de montagem, produção em massa e padronização) na década de 1970, surgiram novas práticas organizacionais, que tinham como objetivo enfrentar as mudanças que o mercado estava apresentando

⁶ Alega-se que o fordismo se baseia na produção em massa de produtos homogêneos, utilizando a tecnologia rígida da linha de montagem, com máquinas especializadas e rotinas de trabalho padronizadas (tayloristas). Consegue-se uma maior produtividade através das economias de escala, assim como da desqualificação, intensificação e homogeneização do trabalho. CLARKE, Simon. *Crise do fordismo ou crise da social-democracia?* Lua Nova Revista de Cultura e Política, n. 24. São Paulo, set/1991.

(DELLAGNELO; BARCELLOS, 2013). Essas novas práticas organizacionais serviriam para representar a operacionalização de modos de racionalidade diferentes daquele que foi proposto por Weber como típico do modelo burocrático (CLEGG *apud* SILVA; DELLAGNELO, 2000). Contudo, segundo Dellagnelo e Barcellos (2013), essas práticas, formas e estratégias que passaram a ser adotadas pelas organizações, e que são consideradas novas nesse âmbito, não passam de uma repaginação do velho, mesmo quando sugere uma análise crítica, ou seja, “a velha forma burocrática de organizar recebe reformas, adaptações, novas roupagens, mas se mantém com sua racionalidade típica e princípios básicos inalterados” (DELLAGNELO; BARCELLOS, 2013 p. 2).

Assim, essa forma de organizar acaba por “[...]naturalizar e essencializar a si mesma como a única forma pela qual o organizar pode ser articulado – tornando invisível, não existente, a multiplicidade de diferentes mundos organizacionais” (MISOCZKY; FLORES; BOHM, 2008, p. 182). Neste sentido, as organizações dominantes podem ser conceituadas através das formas de organizar burocráticas, que se constituem em espaços dominados pela lógica de mercado, com valores e perspectivas que incorporam diversas esferas da vida humana, como a individualidade e o controle, e que se legitimam como um modelo ideal. Tendo o mercado como força central, negam outra possibilidade de construção organizacional, a burocracia é vista como única e necessária para se viver. Esse tipo de organização é aqui chamada de dominante pelo fato de se caracterizar como o modelo dominante nos espaços organizacionais, principalmente no mundo empresarial, em que o predomínio de valores de competição, do consumo e da efetividade dos processos estão naturalizados como fundamentais para suas tomadas de decisões, configurando assim, a reprodução de um discurso único de individualidade e de dominação.

Contrapondo-se a essa forma dominante de organizar, ao longo do tempo, vem ganhando maior visibilidade uma outra proposta, que contesta o discurso do pensamento único e que pode ser chamada de organização alternativa. Essas organizações alternativas

[...] parecem brotar pela força espontânea de milhares de indivíduos, espalhados por todo o mundo, que têm-se reunido em torno de ideais e princípios determinantes de ações conjuntas as quais, por sua vez, acabam configurando práticas sócio-organizacionais relativamente descompromissadas com o estatuto essencialmente sistêmico da sociedade burocratizada. (SERVA, 1993, p. 2).

Este tipo de organização não tem como objetivo somente negar a forma burocrática de organizar, mas sim propor uma nova forma de trabalhar e de viver, baseada num novo discurso, de coletividade e de autonomia dos sujeitos envolvidos. As organizações alternativas trabalham sob princípios de redes de cooperação, solidariedade, igualdade, coletividade,

identidade de valores, entre outros, podendo serem constituídas através de associações, cooperativas, coletivos, movimentos sociais, experiências de economia solidária, etc. Segundo Costa (2014), é preciso afirmar o “alternativo” não como um mero marginal no todo dominante, mas sustentá-lo como Outro, que afirma a diversidade do real e procura se legitimar nesse mesmo processo de afirmação de si.

Diferentemente das organizações dominantes, as organizações alternativas se expressam em ambientes que não são pautados pela maximização de lucro, e que permitem a produção do conhecimento dentro desses espaços, de maneira que ele é produzido principalmente por quem executa as práticas, e não por planejadores que estão distantes dos executores. Para Misoczky, Moraes e Flores (2010) as decisões nesses ambientes não podem ser individuais e baseadas em interesses e valores pessoais, elas devem se basear em critérios coletivos que o processo de organizar está desenvolvendo, por meio de uma série contínua de consultas em buscas de consenso. Os autores firmam também que

[...] concebe a organização como meio para emancipação, como atividade em que cada participante aprende a cumprir responsabilidades diferentes, sempre no espaço da unidade do consenso produzido no coletivo. (MISOCZKY; MORAES; FLORES, 2010, p. 39).

No estudo deste tipo de organização existem diversas nomenclaturas que podem caracterizar as experiências das chamadas organizações alternativas. Serva (1993) utiliza a denominação “organizações substantivas” para classificar a organização que, contrapondo-se às práticas tradicionais, reconhece a importância da individualidade de seus membros, buscando o equilíbrio entre o indivíduo e a organização. Ademais, contrariando o princípio da competição, a organização alternativa (ou substantiva) trabalha com princípios de solidariedade e afetividade entre os membros, buscando a participação de cada um na vida da organização. Conforme Serva (1993), estas organizações não trabalham com o sentido de hierarquia, tentando reduzi-las ao máximo, organizando a divisão de tarefas por meio de rodízios e conforme aptidão e interesses individuais, e não por funções delimitadas pela organização.

Outro termo utilizado para classificar as organizações alternativas é o de “organizações contra-hegemônicas”, que, de acordo com Spicer, Sullivan e Bohm (2011) são aquelas que contestam os limites da ordem hegemônica. Segundo os autores, elas são caracterizadas por uma postura consciente de luta contra uma ordem de fatores com os quais as pessoas não se identificam. Integrando essas nomenclaturas, tem-se as “organizações de resistência”, que são as que desafiam o modelo vigente, não se submetendo à sua lógica e

desafiando sua estrutura, e que tendem a ser ignoradas pelo discurso organizacional hegemônico contemporâneo (DELLAGNELO e BARCELLOS, 2014).

Completando esta apresentação de nomenclaturas utilizadas para denominar as organizações alternativas, um estudo realizado por Joyce Rothschild Witt (1979) buscou sistematizar um tipo ideal que ela chamou de “organizações coletivistas”. Para Rothschild Witt, organizações coletivistas são aquelas que não seguem os padrões burocráticos, mas sim um conjunto de valores alternativos que estão do lado de fora das instituições tradicionais, e que cumprem as necessidades sociais sem precisar recorrer à burocracia.

Desta forma, a sistematização do tipo ideal de organizações coletivistas, feita por Rothschild Witt (1979), pode ser considerada, nesta pesquisa, como uma possível caracterização das organizações alternativas. A autora elaborou um quadro comparativo entre os tipos ideais de organizações, que segue abaixo:

Quadro 1 - A organização coletivista

Dimensões	Organização Burocrática	Organização coletivista-democrática
Autoridade	Autoridade reside nos indivíduos pela virtude da incumbência no escritório (cargos no escritório) e/ou expertise: organização hierárquica dos escritórios. Conformidade com as regras universais fixas, uma vez que são implementadas pelos encarregados dos escritórios.	Autoridade reside na coletividade como um todo: quando acontece, é delegada apenas temporariamente e sujeita a revogação. Conformidade ao consenso do coletivo que é sempre fluido e aberto a negociação.
Regras	Formalização em regras fixas e universais: calculabilidade e apelo para as decisões com base na correspondência ao formal, leis escritas.	Regras minimamente estipuladas: primazia ao <i>ad hoc</i> , decisões individualizadas: alguma calculabilidade possível com base no conhecimento da ética substantiva envolvida na situação.
Controle social	Comportamento organizacional é sujeito ao controle social, primeiramente através de supervisão direta ou regras padronizadas e sanções; e por fim através de seleção de pessoal homogêneo	Controle social é principalmente baseado em apelos pessoais e morais e na seleção de pessoal homogêneo.

	especialmente no topo hierárquico.	
Relações sociais	Ideal de impessoalidade. Relações devem ser baseadas em papéis, segmentadas e instrumentais.	Ideal de comunidade. Relações são holísticas, pessoais, possuem valor em si mesmo.
Recrutamento e progressão	Empregabilidade baseada em treinamento especializado e certificação formal.	Empregabilidade baseada em amigos, valores político-sociais, atributos pessoais, e conhecimentos e habilidade avaliadas informalmente.
Estruturas de incentivos	Incentivos de remuneração são básicos/primários.	Incentivos solidários e normativos são básicos/primários. Incentivos materiais são secundários.
Estratificação social	Distribuição isomórfica do prestígio, privilégio e poder. Por exemplo, diferentes recompensas por escritório, desigualdades justificadas hierarquicamente.	Igualdade. Recompensas diferenciadas, quando existem, são estritamente limitadas pelo coletivo.
Diferenciação	Máxima divisão do trabalho: dicotomia entre trabalho intelectual e trabalho manual e entre tarefas administrativas e de desempenho. Máxima especialização de cargos e funções: papéis segmentados; expertise técnica é mantida exclusivamente: ideal de especialista-expert.	Mínima divisão do trabalho: administração é combinada com tarefas de desempenho; divisão entre trabalho manual e intelectual é reduzida. Generalização de cargos e funções: papéis holísticos. Desmistificação da expertise; ideal de “amador que faz” (amateur factótum).

Quadro 1 – Fonte: Adaptado de Rothschild Witt (1979).

Neste trabalho, será utilizado o termo “organizações alternativas”, definidas como espaços de produção e criação coletiva, que são obrigadas a manter certa relação com o mercado, mas que não o tem como o centro de suas práticas, o que permite relativa autonomia dos sujeitos e a cooperação entre esses espaços e entre os sujeitos. Na próxima seção serão apresentadas as diferenças entre as práticas das organizações dominantes e das organizações alternativas.

2.2. DIFERENÇAS ENTRE AS PRÁTICAS DE GESTÃO ALTERNATIVA E GESTÃO DOMINANTE (BUROCRÁTICA)

Sabemos até o momento que as organizações alternativas têm o propósito de resistir ao modo hegemônico e de constituir outras opções de organização diferentes. Porém, é preciso aprofundar no que consiste essa diferença no tocante às práticas organizacionais encontradas nessas experiências.

Uma das características essenciais para que se constitua uma organização dominante é a presença da heterogestão. Segundo Motta (1981, p. 18), consiste na “dualidade entre o que gere e o que é gerido; entre o que planeja, organiza, comanda e controla, e o que executa, sendo, portanto, planejado, organizado, comandado e controlado”. É uma forma de organização que separa estritamente quem manda e quem obedece. Dentro da heterogestão, cabe salientar que ela é regida por um sistema hierárquico vertical baseado em cargos, em que os funcionários desempenham suas funções segundo normas gerais suscetíveis de aprendizagem, mais ou menos fixas e mais ou menos complexas (MOTTA, 1981), atrelando o indivíduo ao cargo, impedindo-o de considerar sua individualidade e liberdade de criação, e fortalecendo sua alienação. Nesta lógica, quem formula as regras, as leis, as diretrizes e os mecanismos formais de controle da organização é o alto escalão da hierarquia, cabendo aos postos inferiores apenas obedecê-las e cumpri-las. Conforme Motta (1981, p. 36-37) “a organização exige não apenas que se faça o que está previsto, ela não permite que se faça outra coisa. É a submissão subordinada à produtividade que torna a organização um lugar de troca de mercadorias”.

Outra prática presente nas organizações dominantes é buscar a internalização de seus valores e a lealdade por parte de seus funcionários, informalmente chamada de “vestir a camisa da empresa”, através de meios sutis de dominação. Para Motta (1981) essa dominação pode ser definida como um “estado de coisas”, onde as ações dos dominados aparecem como se eles tivessem adotado, como seu, o conteúdo da vontade do dominante. Ou seja, os funcionários internalizam os valores e desejos como se fossem seus próprios desejos, e não de uma minoria que controla a gestão, através do poder de dominação, gerando, desta forma, uma identidade baseada nas regras da empresa. A forma de ingresso de funcionários nas organizações dominantes é definida por sua própria gestão, da mesma forma que as relações internas, condições de trabalho, sistema de promoção e estatuto (MOTTA, 1981).

Outro fator que caracteriza relevantemente as organizações dominantes é a tomada de decisão dentro da organização. Nessas organizações as decisões são tomadas, segundo Motta (1981), pela administração, que

[...] determina os objetivos a atingir, o espírito e os métodos de funcionamento, distribui os papéis, organiza as atividades, prevê a função de cada um e as relações entre os indivíduos. Feito isso, vigia a aplicação do programa e aplica sanções, se não for cumprido. (MOTTA, 1981, p. 33).

Desta maneira, os funcionários não possuem nenhum poder de decisão, de escolha e de organização, cabendo esta função apenas aos gestores do topo da pirâmide. A divisão técnica do trabalho também é uma característica muito presente nas práticas das organizações dominantes. Essa divisão acaba gerando outras divisões como a separação entre o trabalho e os instrumentos de produção; separação entre o agente operante e o produto do seu trabalho; separação entre os membros da organização, a fim de que possam se concentrar cada um em sua tarefa; separação entre o trabalhador e sua atividade, que fica submetida a uma descrição de funções (MOTTA, 1981). Com estas divisões percebe-se que o trabalho é remetido a um processo de submissão, impedindo a criação individual.

Analisando estudos que tratam da gestão alternativa, pode-se constatar como uma de suas principais características, talvez a mais relevante delas, a administração baseada na autogestão. Segundo Motta (1981), Proudhon⁷ é considerado o pai da autogestão e um crítico da burocracia, pois em sua obra se revela uma tentativa de estabelecimento dos fundamentos de uma sociedade autogestionária. As construções teóricas de Proudhon se referem à autonomia da sociedade, entendida como poder latente e possibilidade real que a sociedade possui de governar e organizar a si mesma (MOTTA, 1981), o que pode ser chamado “autogestão” e pode também ser empregado às organizações alternativas. Para Proudhon a sociedade autogestionária é uma sociedade organicamente autônoma, constituída de diversos grupos que se autoadministram, cuja vida exige a coordenação, mas não a hierarquização. Faria (2005), referindo-se à autogestão, afirma que nessas febres de auto-organização, propostas pela autogestão, se estabelecem relações sociais de novo tipo e se criam instituições originais, autônomas e antagônicas ao modo de produção capitalista. Desta forma

Quando a questão da ruptura com a ordem instituída aparece na ordem do dia, a separação entre dirigentes e dirigidos é eliminada, suprimindo-se ao mesmo tempo os intermediários políticos. O fortalecimento da identidade coletiva faz com que seus membros, reunidos nos organismos coletivos, identifiquem-se pelos interesses

⁷ Pierre-Joseph Proudhon (1809 – 1865) foi um filósofo político e econômico francês, considerado um dos mais influentes teóricos do anarquismo, sendo também o primeiro a se auto-proclamar anarquista, até então um termo considerado pejorativo entre os revolucionários. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Pierre-Joseph_Proudhon>. Acesso em 20 de outubro de 2015.

comuns e pela solidariedade recíproca, rompendo com o individualismo e a hierarquia. A criação espontânea substitui a subordinação passiva. (FARIA, 2005, p. 192).

“Quando um coletivo constrói sua máquina em horizontalidade autogestiva as suas capacidades de invenção e de ação podem ir muito além do que poderiam ter calculado” (FERNÁNDEZ *apud* MISOCZKY; FLORES; BOHM, 2008). Fernández ainda menciona algumas características presentes nesta perspectiva como:

[...] o agenciamento é ele mesmo, sempre coletivo – não há sujeito individual da enunciação; a produção é desconectada da propriedade, a eficiência do disciplinamento, o trabalho da alienação, o rendimento da exploração, o capital do dinheiro. O mesmo movimento que desconecta essas lógicas capitalistas produz novas conexões: a eficiência passa a ser regulada pelo compromisso compartilhado, o trabalho se vincula com a realidade do produto, o rendimento com a distribuição igualitária, o capital com o trabalho coletivo. (FERNÁNDEZ *apud* MISOCZKY, FLORES; BOHM, 2008, p. 187).

Pode-se constatar a mais significativa das diferenças entre a organização tradicional e a alternativa: a autogestão. Outra diferença relevante que ocorre em função da autogestão é que as organizações dominantes se apropriam de práticas verticais, e as organizações alternativas utilizam práticas horizontais de trabalho. Estas práticas consistem na tomada de decisão coletiva através de consenso. Segundo Misoczky e Moraes (2011, p. 51), “a horizontalidade se refere a princípios de organização vinculados à democracia direta e a relações sociais anti-hierárquicas e antiautoritárias”. Como exemplos de práticas horizontais se tem a “gestão coletiva”; a “apropriação coletiva e o desenvolvimento de saberes relativos à produção e à gestão”; “práticas assembleárias para tomada de decisão”; “delegação para execução das decisões tomadas pelo coletivo”; “decisão coletiva para firmar regras de conduta”; “tomada de decisão através do consenso”; “garantia do direito à palavra para todos”; “responsabilidade individual e coletiva” (MISOCZKY; MORAES, 2011, p. 77). Além disso, os mecanismos formais de controle são substituídos por práticas informais em que prevalece o autocontrole. Segundo Serva (1993), acredita-se que quando o indivíduo não está suficientemente integrado ao grupo, ele fatalmente perderá o interesse e se desligará, não necessitando de sistemas rígidos e formais de controle. Dessa forma, as práticas horizontais podem facilitar a comunicação entre os membros, ao mesmo tempo em que diminuem os mecanismos de poder individual.

A forma de ingresso de membros também difere muito, pois ao invés de ser definida pela administração, deve ser de adesão voluntária. Na medida em que o sujeito tem livre acesso à organização, também é livre para desligar-se dela no momento em que considerar adequado (KNOKE *apud* DELLAGNELO *et al.*, 2012). Os valores pessoais do indivíduo e a

sintonia com a organização também devem ser levados em conta na hora da adesão. Finalizando a etapa de comparações entre os dois tipos de organizações, tem-se por último, mas não menos importante, a identificação do sujeito com a organização. Indo de encontro com a organização dominante, que promove a identificação através da dominação sutil dos sujeitos, na organização alternativa a identificação ocorre por meio espontâneo dos indivíduos, através de seus valores e interesses comuns.

Fazendo uma comparação entre as características dos dois tipos de organização apresentadas acima, a burocrática tradicional e a alternativa, e propondo uma combinação com o modelo analítico de Rothschild-Witt (1979), podemos elaborar um quadro comparativo entre as práticas organizacionais dos dois modelos:

Quadro 2 - Comparação entre as práticas organizacionais tradicionais e alternativas

Dimensões	Organizações Tradicionais	Organizações Alternativas
1) Perspectiva dos sujeitos/ Visão de Mundo	Reprodução da lógica capitalista	Outra concepção do formato de organizar, diferente da capitalista
2) Formato de gestão	Heterogestão	Autogestão
3) Práticas organizacionais	Verticais	Horizontais
4) Reconhecimento dos sujeitos	Não considera as individualidades do sujeito	Considera as individualidades do sujeito
5) Ingresso de membros	Captação definida pela administração	Adesão e desligamento de forma voluntária
6) Tomada de decisão	Centralizada	Coletiva
7) Divisão do trabalho	Baseada em funções de cargos	Baseada na vontade e conhecimento de cada indivíduo
8) Formato de controle	Mecanismos formais	Práticas informais
9) Relação entre os colegas	Baseada na competição	Baseada na solidariedade

Quadro 2 – Fonte: Elaborado pela autora.

Para facilitar o entendimento do leitor, salientamos aqui que a dimensão 1, perspectiva dos sujeitos, se refere à visão de mundo que os cooperados têm em relação à sociedade como um todo, e não somente em relação ao trabalho. As outras dimensões são autoexplicativas, portanto, serão apresentadas no capítulo de análise dos dados. Cabe evidenciar que este modelo não serve como base formal para toda e qualquer experiência organizacional, ele foi construído e está sendo utilizado neste estudo de forma analítica, a fim de contribuir para o alcance dos objetivos da pesquisa.

Conforme disposto acima, são identificadas diversas diferenças de práticas organizacionais entre as organizações tradicionais e alternativas, que servirão como parâmetros para a etapa de análise das práticas organizacionais da Catarse-Coletivo de Comunicação.

3. MÉTODO DE PESQUISA

Nesta etapa serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para nortear o estudo, bem como os mecanismos utilizados para a obtenção dos dados que serão analisados. Para esta pesquisa foi utilizada a abordagem qualitativa, que segundo Goldenberg (1997) é um modelo de pesquisa que não se preocupa com a representatividade numérica, mas com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, entre outros. A pesquisa foi realizada com base em um estudo de caso, que, de acordo com Gil (2002), é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada, que consiste no estudo profundo e exaustivo, de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, utilizando técnicas de coleta de dados através de análise documental, entrevistas semi-estruturadas e observação simples.

3.1. TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de três técnicas, sendo uma delas a análise documental, que, segundo Gil (2002), as fontes podem ser diversificadas e dispersas. As fontes utilizadas para a análise documental foram documentos internos do Coletivo Catarse, como o estatuto e atas de reuniões, com o objetivo de colaborar para o conhecimento dos direitos, obrigações, princípios e diretrizes da cooperativa. Foram também realizadas entrevistas individuais com seis dos nove cooperados ativos da Catarse, conforme Quadro 3, que tiveram início no mês de setembro de 2015 e a última sendo realizada no mês de novembro do mesmo ano. Para conhecimento do leitor, o tempo de duração da entrevista mais curta foi de 27min e o da entrevista mais longa foi de 1h. Por muitas vezes as entrevistas foram interrompidas por assuntos específicos de trabalho entre os cooperados, e algumas vezes por assuntos gerais fora da pauta da entrevista, o que não afetou o objetivo e o resultado da pesquisa. Todos os encontros foram informais e descontraídos, com direito a partilha de lanches e chimarrão entre todos presentes na sede. As entrevistas foram realizadas, quase todas, na sede da Catarse, não sendo utilizada uma sala específica para a atividade, mas uma mesa no centro da sala principal do ambiente, onde outros cooperados trabalhavam e conversavam ao mesmo tempo, vezes ou outra participando de alguma forma da entrevista do colega, o que caracteriza a informalidade dos encontros.

Quadro 3 – Dados dos entrevistados

Informante	Gênero	Ano de ingresso na Catarse	É fundador da Catarse?	Possui graduação em nível superior? Qual curso?	Possui experiência anterior em cooperativa?
1	Feminino	2011	Não	Sim – administração de empresas	Não
2	Feminino	2004	Sim	Sim – jornalismo	Sim
3	Masculino	2004	Sim	Sim – jornalismo	Sim
4	Masculino	2012	Não	Não	Não
5	Masculino	2004	Sim	Sim – jornalismo	Sim
6	Masculino	2009	Não	Não	Não

Quadro 3 - Fonte: Elaborado pela autora.

A entrevista pode ser considerada a mais flexível técnica de coleta de dados, podendo ser moldada de diferentes formas, ela pode ser entendida pela técnica que envolve duas ou mais pessoas, uma pergunta e a outra responde (GIL, 2002). Para esta pesquisa foram utilizadas entrevistas semi-estruturadas, conforme roteiro (APÊNDICE A) que buscou identificar a forma de adesão dos integrantes à cooperativa, bem como suas práticas organizativas, tanto por um olhar do sujeito cooperado, quanto por um olhar da cooperativa como um todo. Outro mecanismo utilizado foi a observação, que segundo Gil (2010) estão classificadas em três tipos: a) observação simples b) observação participante e c) observação sistemática. Neste estudo foi utilizada a observação simples, através do acompanhamento do trabalho da cooperativa no dia a dia, bem como em eventos específicos, como reunião de trabalho no dia 24 de novembro na sede da Catarse, assembleias nos dias 02 de dezembro de 2015 na sede da Federação das Cooperativas de Trabalho – Fetrabalho – e em 15 de abril de 2016, na sede da Catarse, em Porto Alegre. Também foi feita observação no primeiro dia do Planejamento Estratégico da cooperativa do ano de 2016, que foi realizado do dia 29 de janeiro à 01 de fevereiro deste ano em um sítio na cidade de Triunfo/RS. Os dados coletados estão dispostos num diário de campo elaborado pela pesquisadora.

3.2. TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados coletados foi feita por meio da análise de conteúdo dos textos das entrevistas, análise documental e pela observação. Segundo Mutti e Caregntao (2006), a análise de conteúdo é um método utilizado para a análise de dados em pesquisas qualitativas, que busca categorizar as unidades do texto que se repetem, procurando uma expressão que as

representem. Este método é constituído de três etapas, que segundo Deusdará e Rocha (2005), são a pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. A partir disto, será possível explicar a comparação das falas e interpretações dos entrevistados do Quadro 3.

As entrevistas em material de áudio, foram transcritas a fim de facilitar o processo de análise comparativa entre as falas dos entrevistados. O período de transcrição teve início no mês de outubro de 2015 até janeiro de 2016. A análise de conteúdo foi feita através da comparação entre as entrevistas transcritas, tentando identificar as expressões mais significativas para os cooperados, bem como as características da cooperativa que tem o mesmo, ou próximo, significado para os entrevistados. Conforme descrito anteriormente, esta pesquisa se insere em uma mais ampla, em que a autora atuou como bolsista de iniciação científica, que tem como objetivo identificar, descrever e refletir a respeito das práticas de gestão em experiências contra-hegemônicas de organização do trabalho, onde grande parte da coleta de dados, contato com o Coletivo Catarse e categorização das principais características da cooperativa foram realizadas juntamente com o orientador.

4. ANÁLISE DO CASO - COLETIVO CATARSE COMO ORGANIZAÇÃO ALTERNATIVA

Nesta seção é feita a apresentação do Coletivo Catarse, e após é apresentada a análise dos dados da cooperativa, bem como a conclusão final.

4.1. COLETIVO CATARSE

Segundo sítio eletrônico⁸, a Catarse é um coletivo de comunicação organizado sob os princípios do cooperativismo, da autogestão e da economia solidária, desenvolvendo seus trabalhos a partir de uma perspectiva de comunicação integrada, transdisciplinar e com características de produção e compartilhamento de conhecimento, fomento de redes e formação com caráter articulador e mobilizador, a fim de gerar autonomia e emancipação dos sujeitos envolvidos. Desde a sua constituição, a Catarse procura realizar projetos próprios, buscando parcerias com articuladores sociais, organizações governamentais e não-governamentais, sociedade civil organizada, empreendimentos de economia solidária, pessoas e comunidades. Ainda sob esse aspecto, já desenvolveu trabalhos com movimentos sociais, comunidades indígenas e quilombolas, em gestão pública, assentamentos, entre outros, que compreendem toda uma gama de ações que desenham um pensar global, mas de ação local, a partir de ideias transformadoras, de caráter não hegemônico, segundo sítio eletrônico. Atualmente o coletivo conta com doze cooperados, sendo que um está em processo de saída e outro em processo de formalização de entrada na cooperativa.

O Coletivo Catarse foi fundado em 2004, por um grupo de sete pessoas das áreas de jornalismo e publicidade e propaganda. Eram colegas da faculdade, que se tornaram amigos, e decidiram fundar uma cooperativa, pois acreditavam que essa era a estrutura organizacional que possibilitaria relações de trabalho mais democráticas, horizontais, justas economicamente e coerentes com o tipo de trabalho que realizavam, bem como com tipo de organização para as quais trabalhavam – empreendimentos de economia solidária, sindicatos e movimentos sociais. Para fundar a cooperativa, na época, utilizaram recursos próprios e contaram com o apoio de uma entidade representativa de classe que colaborou nas questões burocráticas para formalização (CAMILLIS, 2011).

⁸ Catarse - Coletivo de comunicação. Disponível em: <<http://coletivocatarse.com.br/home/>>. Acesso em 29 de outubro de 2015.

Conforme capítulo I do estatuto da cooperativa, a Catarse tem sede administrativa em Porto Alegre, na Avenida Protásio Alves, nº 2514/sala 401, no Bairro Petrópolis, Estado do Rio Grande do Sul, e foro jurídico na Comarca de Porto Alegre. Ainda de acordo com seu estatuto, especificamente o art. 5º, a cooperativa tem como uma de suas finalidades atuar nas áreas que compreendem coberturas jornalísticas, assessoria de imprensa, edição, redação, fotografia, arte gráfica, internet, material impresso, radiodifusão, audiovisuais, cinema, consultoria de comunicação, organização de eventos, produção artístico cultural, produção publicitária, atividade editorial, assessoria técnica de manutenção de redes de comunicação entre microcomputadores, assessoria técnica a projetos socioculturais, assessoria técnica em autogestão para empreendimentos associativos e realização de projetos nas áreas de responsabilidade social e ambiental

A principal fonte de financiamento da cooperativa são recursos públicos do governo estadual e federal, mas há casos em que a cooperativa é contratada diretamente por outras organizações que, da mesma forma que o Coletivo Catarse, captam recursos públicos para desenvolver seus projetos: sindicatos, ONGs, entidades civis e movimentos sociais que atuam nas áreas de interesse da cooperativa. É comum haver trabalhos sem remuneração ou com apenas ajuda de custo. Por outro lado, recursos vindos diretamente da iniciativa privada são raros (CAMILLIS, 2011).

Desta forma, a fundação da atual cooperativa foi uma decisão consciente e proposital, não somente com relação a estrutura organizacional, mas também a respeito da área de atuação e maneira de trabalhar. Essa escolha se deve, principalmente, ao posicionamento político dos cooperados que buscam combater as diferenças e injustiças sociais através do trabalho de comunicação com foco principalmente no audiovisual – que envolve produção de documentários e reportagens – incluindo educação e capacitação dentro dessas áreas e apoio à formação de novas cooperativas.

4.2. ANÁLISE DOS DADOS

4.2.1. Perspectiva dos sujeitos

A formação do Coletivo Catarse se deu como uma opção de constituir um novo olhar para o formato de uma organização, por meio de seus cooperados, no ano de 2004. Os fundadores da Catarse, no total de sete, eram todos jornalistas, formados pela Pontifícia

Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. O que mais caracterizava estas pessoas, e o que fez com que se unissem para formar esta cooperativa de trabalho, era a vontade de fugir do padrão convencional de organização, de não ter que cumprir um horário fixo de trabalho, e de não ter um chefe. Os cooperados fundadores da Catarse não tinham vontade de trabalhar para a grande imprensa, pois, segundo informante 3, a grande imprensa é um instrumento do sistema corporativo, e isso ia de encontro com a vontade deles: poder colaborar para algum tipo de mudança na sociedade que promovesse o crescimento social e individual dos sujeitos. A vontade de mudar a lógica capitalista é o que motiva o trabalho da Catarse, pois, conforme informante 2, na época em que fundaram a cooperativa, quem se formava na área de comunicação só enxergava alternativa para trabalhar com grandes veículos de imprensa, e eles queriam o contrário, visavam fazer um contraponto da grande imprensa. Esse contraponto se constitui, de acordo com a fala dos entrevistados, dentre tantas outras formas, pelo fato de

[...] não ter patrão, de se autogerir, de construir um espaço de fato coletivo, que as pessoas se somam, se acrescentam, se completam né, e aprendem umas com as outras, e se respeitam né. A gente sempre fala que não tem patrão, mas ao mesmo tempo tu é dono disso e também não é patrão de ninguém né. (Entrevista realizada no dia 12 de novembro de 2015).

Desta forma, a Catarse surge com uma proposta de “organizar de outras maneiras”, segundo informante 1, com a ideia de outra possibilidade de discussão, de construção e de ação. O objetivo do coletivo é fazer um trabalho cultural, muitos deles com movimentos sociais, onde exista a “possibilidade de se incomodar com coisas que são ruins, que as pessoas que estão nos circuitos convencionais não se incomodam”, informante 2, e que promova não somente um retorno financeiro para os cooperados, mas que proporcione também um retorno social para a cooperativa e para a sociedade como um todo. Uma das características marcante do trabalho da Catarse é o que os cooperados chamam de “trabalho militante”, que, segundo informante 5

[...] o trabalho militante cara, ele pode ser tanto o trabalho assim que não tem ninguém que tá cobrindo, que precisa de uma cobertura, e tu sabe que só vai ter cobertura de um lado (da imprensa) e tu vai lá e faz. (Entrevista realizada no dia 8 de outubro de 2015).

É com cem mil é montar um projeto e um resultado, um produto final cultural que vá rivalizar com outros que custam um milhão, quinhentos mil, oitocentos mil, que é uma veiculação. Isso pra mim é um trabalho militante, não é necessariamente aquele de graça. (Entrevista individual realizada no dia 8 de outubro de 2015).

[...] é manter o espaço de resistência, é manter uma iniciativa que contribui com o outro lado, do que esse comum que a gente tá vendo numas média, na cultura de

massa e na maneira paradigma da sociedade capitalista judaico cristã. (Entrevista realizada no dia 8 de outubro de 2015).

Fazendo uma breve abordagem da militância através da teoria, Felipe Corrêa (2004) traz o conceito de que “militar” pressupõe um grau de entrega, seriedade e compromisso no desenvolvimento de um trabalho que busque envolver na luta revolucionária os mais diversos setores explorados e oprimidos da sociedade. Também pressupõe um trabalho de longo prazo em que o militante verdadeiramente comprometido se obriga a reorganizar a própria vida, abrir mão de muita coisa, ou seja, transformar sua própria vida em prática militante. O militante nada mais é do que um fomentador da revolução social nos meios apáticos ou acorrentados pelo reformismo. Pode-se dizer que, indo ao encontro das falas dos cooperados, o coletivo Catarse incorpora de certa forma o caráter militante.

A Catarse parece proporcionar um espaço e/ou uma experiência de maior liberdade no trabalho, devido ao fato de se fazer o que se gosta, em meio a um espaço de conhecimento, crescimento e produção. De acordo com o informante 3, o crescimento pessoal e coletivo se dá através das trocas que acontecem dentro da cooperativa, onde o trabalho não é executado simplesmente porque alguém está pedindo, ou por uma questão de hierarquia, mas sim em função do grupo. Ademais, o coletivo tem o poder de transformar as pessoas, que conforme informante 2, consiste em

Tu não ta fazendo sempre a mesma coisa, tu não ta com medo de perder o emprego, tu não ta tendo que obedecer uma ordem que vem dali que tu acha que não tem menor sentido assim né. Tu ta sempre procurando fazer coisas que te completem, que façam sentido e aí esses problemas que aparecem, esses tensionamentos eles te fazem crescer como pessoa né? E aí isso vai se espalhando. (Entrevista realizada no dia 29 de setembro de 2015).

Ainda de acordo com a informante 2, não é fácil manter uma organização fora dos moldes dominantes, tanto ao nível profissional quanto ao nível familiar e social, porque é tudo muito diferente. Mas os sujeitos persistem porque tem vontade de crescer nesse sentido e de desvendar coisas a fim de chegar numa visão mais real da vida. Embora tenha suas limitações, o aprendizado que o coletivo devolve e a realização pessoal que proporciona, que para o informante 6 vai muito além de pagar as contas e sair de férias, pois é uma realização plena da pessoa, gratifica muito mais do que qualquer retorno financeiro.

4.2.2. Formato de gestão

Pelo fato de os cooperados não quererem se adequar ao modelo burocrático de gerir uma organização, a Catarse se constitui numa cooperativa, pois desta maneira não se tem chefe e as responsabilidades podem ser divididas entre os membros. De acordo com sítio eletrônico do Brasil Cooperativo⁹, o cooperativismo é um sistema fundamentado na reunião de pessoas e não no capital, visando as necessidades do grupo e não do lucro. Busca prosperidade conjunta e não individual, tendo como referências a participação democrática, a solidariedade, a independência e a autonomia. A ideia do coletivo de não ter um fim lucrativo contempla o objetivo do cooperativismo, assim como as outras referências (democracia, solidariedade, independência e autonomia), que foram citadas como de grande relevância nas entrevistas, para a manutenção do trabalho da cooperativa. Segundo a legislação das cooperativas de trabalho, Lei nº 12.690 de 19 de julho de 2012, a autogestão é uma premissa fundamental para uma organização cooperativista, pois, segundo § 2º da lei, a autogestão é o processo democrático no qual a Assembleia Geral define as diretrizes para o funcionamento e as operações da cooperativa, e os sócios decidem sobre a forma de execução dos trabalhos. Seguindo a perspectiva da legislação, a Catarse atende a disposição da lei, compreendendo que a autogestão, segundo entrevista coletiva, permite fazer uma autorreflexão, tanto como coletivo, quanto nas relações internas entre os membros, sem necessidade de uma hierarquia para a realização das atividades. Outra característica que marca fortemente o formato autogestionário da Catarse é o fato de as responsabilidades não estarem atreladas ao cargo, mas à solidariedade e à cooperação para com o trabalho de todos os membros do coletivo.

Apesar do fato de que mesmo não querendo aderir a regras burocráticas a Catarse precisa seguir a legislação, princípios, e uma certa formalidade na organização do trabalho. Conforme informante 5, o cooperativismo proporciona uma organização formalizada que nenhuma outra (forma de organizar) contempla, e, além disso, é fonte de resistência e de luta.

4.2.3. Práticas Organizacionais

Partindo de uma análise focada nas práticas organizacionais da Catarse, pode-se dizer que o que pode dar o sentido alternativo da organização é o fato do trabalho não ter uma rotina

⁹ Brasil Cooperativo. Disponível em <<http://www.brasilcooperativo.coop.br/site/cooperativismo/index.asp>>. Acesso em 28 de abril de 2016.

fixa. Os cooperados não fazem encontros regulares de trabalho, vão se organizando conforme o tempo de cada um, e isso é muito significativo para eles, visto que foi uma das condições de trabalho mais citadas nas entrevistas. Segundo informante 4, o cumprimento do trabalho se dá da seguinte maneira

[...] se tem um trabalho pra fazer, então pode querer fazer no prazo, tem que só cumprir o prazo né, a gente sempre preza isso daí. Então se tu quiser fazer tudo num dia, se tu quiser fazer tudo no último dia de entregar, aqui a gente nunca ninguém se questionou assim né, então eu ainda to me adaptando a essa parte, às vezes eu quero vir de manhã, não consigo, aí eu venho só de tarde. Eu até acho que eu sou o que mais se atrasa pra reunião, essas coisas que a gente tem, exatamente por esse fato de ainda não ter o horário certo assim sempre né, e de rotina, a gente não tem uma rotina de trabalho né, a gente mesmo faz o nosso horário né. (Entrevista realizada dia 12 de novembro de 2015).

O fato de não ter horário fixo de trabalho permite que os membros possam realizar outros trabalhos fora da Catarse, que também acabam fazendo parte do crescimento profissional. Mas foi salientado que mesmo tendo outros compromissos, profissionais ou não, a grande dedicação deve ser para o trabalho da cooperativa, conforme fala do informante 3, quando outro trabalho, que não a Catarse, se torna mais forte as pessoas tendem a abandonar o coletivo. A flexibilização do horário de trabalho dá maior liberdade aos membros, mas isso não significa que eles não tenham encontros definidos e combinados para organizar suas tarefas. De acordo com informante 5, “às vezes tem três, quatro reuniões ao mesmo tempo, e as vezes as reuniões se cruzam, e as ideias surgem ali e tu concretiza”, além disso, segundo o mesmo entrevistado, são realizados encontros anuais para fazer uma análise geral da cooperativa, através do compartilhamento de ideias.

A Catarse realiza seus trabalhos de acordo com as oportunidades e demandas que vão surgindo, permitindo aos seus cooperados decidir como e com quem querem trabalhar. Porém, apesar de ter uma organização muito flexível internamente, a cooperativa se encontra num certo limite entre a organização alternativa e a burocrática, pois trabalham com editais públicos culturais, por exemplo, tendo que atender questões burocráticas externas, e também precisam ter todo um aparato financeiro para lidar com questões bancárias e contábeis, o que acarreta num contraste entre maneira de trabalhar dentro da Catarse e a maneira com que trabalham com as instituições exteriores. Para exemplificar como o trato com questões burocráticas é uma dificuldade, a informante 2 salientou que nos anos iniciais da cooperativa, a assembleia e o presidente, requisitos legislativos obrigatórios, só existiam no papel, na formalidade, mas não internamente. Até a data de 17 de setembro de 2015 a documentação contábil da cooperativa estava atrasada, e o regimento interno não havia sido construído. No

momento ele está em andamento, mas sem previsão para finalização. Além destes pontos, que talvez possamos chamar de pendências burocráticas, existem cooperados que estão formalmente, no papel, na cooperativa, mas que não estão ativos. A Catarse tem maior liberdade para flexibilizar regras. Embora o coletivo tenha estes e outros conflitos internos, como tensões e limitações, seus membros acreditam que as maiores evoluções de crescimento e movimento acontecem nos momentos de tensão, porque acaba saindo da “zona de conforto”, se obrigando a pensar e estruturar novas maneiras de atuação.

Continuando a análise das práticas organizacionais, especificamente no trato da flexibilidade do trabalho, um fato que diferencia muito a Catarse das organizações dominantes, e que pode contribuir valiosamente para caracterizá-la como uma organização alternativa, é a liberdade que o coletivo proporciona aos seus cooperados de se afastarem/desligarem da cooperativa pelo tempo que acharem necessário, seja para se dedicarem a outros trabalhos, compromissos, seja para o ócio. Isso costuma depender da necessidade de cada pessoa, muitos utilizam este tempo para poderem estimular seu poder de criação para seus projetos profissionais longe do espaço de trabalho, pois, de acordo com o informante 6

[...] aqui (na sede da Catarse) quando a coisa ta fervendo velho, e não precisa muita coisa pra ferver, tu fica com o foco muito desfocado, porque bate o telefone, toca o interfone, tu ta fazendo alguma coisa e alguém já te chama porque tem alguma coisa interessante pra ver, ou se lembrou de alguma coisa pra falar contigo. Então em quatro horas de Catarse aqui a tua cabeça não para, e é legal que seja assim também, é bem bom que seja assim, porque isso também é a vida do organismo né. E então de vez em quando é legal ta um pouco afastado também pra dar esse temperinho assim, e isso aí é tudo, todos os colegas tem esse momento, a gente identifica direitinho quando os colegas tão precisando daquele tempero. (Entrevista realizada no dia 20 de novembro de 2015).

Além de possibilitar esse espaço individual do sujeito, a Catarse também permite que os cooperados trabalhem em conjunto com outras organizações, levando o nome do coletivo ou não, caracterizando um trabalho em rede. Também permite que sua estrutura (sede, equipamentos, materiais) fique à disposição de terceiros para utilização de forma consciente e responsável, propondo uma outra alternativa de construção de trabalho que não priorize o retorno financeiro, mas o compartilhamento de ideias e trocas de conhecimento entre as pessoas. Sobre a construção de um coletivo que não segue o padrão de normas e regras expressas pelo sistema tradicional burocrático, a informante 2, diz o que segue

[...] numa cooperativa, num coletivo tu não aceita isso né, tu não aceita tão fácil assim que as fórmulas sejam dadas pra ti. Tu começa desconstruir isso porque tu vê que é possível de uma outra forma entendeu, “ah não isso não é suficiente pra mim porque isso não é o que me faz feliz” né. (Entrevista realizada no dia 29 de setembro de 2015).

[...] tu vai, tu entra ali, tu começa enxergar coisas, e não que isso te deixe melhor do que as outras pessoas, não, porque simplesmente é um caminho que tu ta seguindo e que pra ti aquilo é verdadeiro. (Entrevista realizada no dia 29 de setembro de 2015).

O sistema de remuneração dos cooperados da Catarse é definido pelos próprios integrantes dos trabalhos/projetos, que têm autonomia para definir a remuneração de cada cooperado. Segundo o informante 6, o pagamento é feito para a conta bancária da Catarse, e a partir desta conta é repassado o valor combinado de cada membro. Desse valor total há uma parcela de 2% que vai para o trabalho da equipe financeira. O pagamento de cada cooperado, e só desse pagamento, sai uma taxa de 10% de administração da cooperativa. Ainda se retém 5% a título de descanso anual remunerado. Conforme Art. 14 do estatuto da cooperativa, serão reduzidos das sobras líquidas (saldo, após dedução das despesas operacionais, das antecipações de sobras e dos fundos obrigatórios) do exercício: 10% (dez por cento) para o Fundo de Reserva e 5% (cinco por cento) para o Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social – FATES. Além das alíquotas citadas, reverterem também para os fundos de projetos próprios os auxílios e doações monetárias de qualquer espécie e os créditos não reclamados pelos cooperados, decorridos 5 (cinco) anos da apuração. Desde a constituição da Catarse diversas maneiras de remuneração foram experimentadas, e abandonadas, por não se adequarem ao coletivo. Estas experiências serão apresentadas com maiores detalhes na dimensão 7 (divisão do trabalho).

Outra característica do coletivo, muito salientada pelos cooperados, e que talvez possa sinalizar um ponto de tensão entre teoria e prática, é o fato de considerarem a Catarse como uma organização supostamente anárquica por ser ausente de relação de poder. O informante 5, defende a Catarse como um grupo anárquico porque ele é capaz de navegar nas oportunidades, nas ondas que existem, não faz algo necessariamente premeditado, “maniqueísta”, na busca de retorno financeiro. Já o informante 4 caracteriza a anarquia como um “caos” onde todos se entendem. Entretanto, apesar do anarquismo ser um meio para se voltar contra toda e qualquer forma de autoridade, os anarquistas buscam provocar múltiplos abalos às leis, à ordem, à hierarquia. “Buscam potencializar liberdades alheias às formalidades, diante dos costumes fundados em pacificações pelo alto e na perfectibilidade de uma consciência superior” (PASSETTI, 2002 p. 146). Ou seja, se negam a integrar e compatibilizar com qualquer formato institucional, o que não é característica da Catarse, pois estão formalizados institucionalmente e são obrigados a seguir algumas regras, normas e

condicionamentos para seu pleno funcionamento, mesmo sendo contrários à ideologia organizacional e pessoal dos cooperados.

Um outro fator de grande importância é o ambiente físico (sede). Numa primeira visita ao local pode-se perceber muito das características do coletivo, é uma “bagunça organizada”. A questão da desorganização da sede é um fator que incomoda certos cooperados, mas que não afeta com grande importância a outros, que enxergam a bagunça como um caos onde as pessoas se entendem, informante 4. Embora a Catarse permita um ambiente com maior desorganização, o cuidado com os materiais de trabalho é uma premissa fundamental para qualquer cooperado, a responsabilidade para com o próprio trabalho e com o trabalho dos colegas deve estar acima de qualquer distração e falta de cuidado, pois é de uso coletivo. De acordo com informante 4 o modo de organizar a Catarse é encarado como um modo de vida, porque é no meio do caos em que tudo acontece, não é possível acontecer grandes mudanças em um ambiente organizado e inerte, assim como na vida pessoal, segundo ele é em meio à desordem que acontecem as grandes transformações.

Por meio da técnica de observação utilizada para a coleta de dados, foi possível testemunhar diversos momentos importantes do coletivo, como por exemplo a reunião de trabalho do dia 24 de novembro de 2015. Esta reunião começou com 1h30min de atraso, pois a maioria dos cooperados chegaram atrasados, e além disso tinham perdido a chave do armário dos equipamentos, então ficaram boa parte do tempo destinado à reunião procurando a chave e tentando encontrar uma outra alternativa de abrir o armário. Um fator relevante, possível de caracterizar a cooperativa como organização alternativa, é a presença da filha (três anos de idade) de um casal de cooperados na reunião, o que proporcionou um clima de descontração ao ambiente, pois todos presentes dedicavam um tempo à interação com a menina, podendo ser percebida uma relação de grande afeto entre ela e os cooperados. O tempo dedicado à reunião foi de 15 minutos, mas, apesar de ser um período curto para tomada de decisões, a pauta prevista foi discutida e o atraso dos integrantes não prejudicou os resultados, pois o encontro teve todos os objetivos atendidos.

Outro momento importante para o coletivo, observado pela pesquisadora, foi a assembleia especial, realizada no dia 02 de dezembro de 2015. A condução da reunião é feita de maneira informal, com a presença da filha dos cooperados novamente, e com liberdade de fala a todos presentes. Para melhor organização das falas foi utilizada uma sistemática em que cada cooperado falava de uma só vez, em ordem cronológica de solicitação. Foram discutidos alguns assuntos burocráticos (ata, regimento interno, planejamento estratégico) que são

indispensáveis para o cumprimento da legislação, e que tiveram sua devida atenção pelos cooperados, mas que não são encarados como a melhor maneira de resolução dos questionamentos, cuja solução preferida é a conversa e o bom senso. Passado algum tempo da assembleia, a sistemática de fala já não funciona mais, comprovando a dificuldade do coletivo encarar meios formais para o trabalho, e deixando com que cada um fale conforme sua vontade, mesmo que a fala de um entre em conflito com a fala do outro, e proporcionando liberdade para questionamentos e contrapontos entre os sujeitos. Uma característica marcante deste encontro, que remete muito a uma organização alternativa, foi o momento em que uma cooperada senta com sua filha de três anos no chão, no meio da roda de cadeiras, e monta um quebra cabeça enquanto a reunião acontece.

Outro exemplo que faz um contraponto com as organizações dominantes é o planejamento estratégico da Catarse, que foi realizado nos dias 29, 30 e 31 de janeiro de 2016, sendo feita a coleta de dados pela observadora através da observação no primeiro dia do evento. A característica marcante deste planejamento está no fato de ele ser realizado em um sítio dos pais de uma cooperada, num feriadão. As reuniões de trabalho eram intercaladas com banhos de piscina, refeições coletivas e momentos de lazer, abstendo-se do rito formal de reuniões tradicionais e permitindo que o encontro cumprisse seus objetivos profissionais, mas também estreitando os laços afetivos entre os sujeitos através da integração. Ainda que o planejamento estratégico do ano de 2016 tenha sido informal e descontraído, foi feita uma programação e um cronograma das tarefas a serem executadas afim de que prevaleça o objetivo maior do evento – o planejamento.

4.2.4. Reconhecimento dos Sujeitos

O reconhecimento dos sujeitos também é uma forte característica da cooperativa. De uma forma mais ampla que nas organizações tradicionais, a Catarse permite que as potencialidades das pessoas sejam exploradas e que elas possam utilizar todos os mecanismos disponíveis do coletivo para seus projetos pessoais. Embora o coletivo seja um só organismo, ele é formado por diversas pessoas com diferentes perspectivas e ideias, e isso é levado em conta na construção do trabalho. Segundo informante 3 a Catarse é uma identidade para o ambiente externo à cooperativa, mas com onze mundos no seu interior, referindo-se aos onze cooperados, ou seja, a identidade da Catarse é a soma de todos os membros. Com base nisso, pode-se dizer que o coletivo é visto como um grupo de pessoas, com características pessoais,

com formas diferentes de fazer, onde são reconhecidas as liberdades individuais. Na Catarse cada um tem a sua marca individual, e isso é explorado, e não abafado em busca de um padrão.

No entanto, por mais que se tenha o reconhecimento individual dos sujeitos, algumas vezes o coletivo acaba por impedir a realização de trabalhos individuais, pois, de acordo com afirmação da informante 2, um dos grandes problemas da Catarse é misturar a vida particular com a profissional, talvez por não ter especificado as diferenças entre o que faz parte do trabalho e o que é incorporado na vida pessoas, o que acaba impedindo a produção de projetos individuais em prol do coletivo, e, muitas vezes, acarreta no desligamento de cooperados. A mesma entrevistada diz o seguinte:

[...] uma das coisas que eu fico pensando muito, e me incomoda as vezes, é essa coisa da gente misturar a vida particular com a vida profissional, e pra mim isso é um dos grandes problemas do coletivo, assim como da Catarse. Que daí daqui a pouco isso é tão legal e as vezes é tão problemático que tu acaba levando isso pra dentro da tua casa, da tua vida e isso se torna um bolo né. (Entrevista realizada no dia 29 de setembro de 2015).

Neste sentido, pode-se concluir que o coletivo pode acabar podando a potencialidade do sujeito se esse não souber distinguir entre as necessidades profissionais e as vontades pessoais. Esse é um dos grandes desafios do coletivo Catarse: permitir o espaço individual dentro de um coletivo.

4.2.5. Ingresso de Membros

Tratando-se da forma de ingresso de cooperados, segundo art. 22 do Estatuto da cooperativa, a pessoa interessada necessita: assinar proposta de adesão em formulário da Catarse; apresentar todos os documentos exigidos pela cooperativa; participar de reunião de esclarecimentos sobre o cooperativismo, responsabilidades, obrigações e direitos dos cooperados; sendo cooperado de outra cooperativa, deverá juntar carta de apresentação desta. Por decisão majoritária, os cooperados poderão recusar a admissão do candidato, por impossibilidade técnica de prestação de serviços, bem como pelo não atendimento às normas básicas do ingresso ou, ainda, a seu exclusivo juízo, quando seus antecedentes não o recomendarem. Todavia, antes de ser formalmente cooperado, o sujeito deve passar por um período de adaptação no coletivo, normalmente três meses, com trabalho voluntário, para ver se dá certo, “o coletivo a partir daí, quando começa entrar outras pessoas, passa a ser vivo né,

tu não tem muito controle sobre isso. Aí as pessoas vêm, vão trabalhando, se identificando, e aí o coletivo abraça né”, informante 2.

De acordo com os entrevistados, o ingresso se dá a partir da identificação do sujeito com o conteúdo criado pela Catarse e pela forma como ele é construído, sendo necessário ter espírito coletivo e perfil criativo. Segundo informante 1, ela encontrou espaço dentro do coletivo através do que ela tinha de conhecimento e formação, e do que estava fazendo falta no espaço, a administração financeira. Para ela é preciso ter vontade de contribuir para o processo, pois

[...] olhando e pensando, tá o que que eu tenho de conhecimento, que eu posso contribuir nesse processo, pra que esse produto final continue sendo feito né. Então isso faz parte da decisão de ser cooperada. Mas ao mesmo tempo também quanto esse coletivo me devolve né, o quanto eu já aprendi aqui dentro que toda minha formação universitária não me ensinou né. Então isso tudo se complementa assim, é difícil separar uma coisa só, cada um tem um peso diferente, e a decisão ela passa por tudo isso né. Então tipo, antes deu ser efetivamente cooperada o quanto de reunião que eu participei aqui, de processos de discussão que me agregou muito, que me ensinou muito mais, que eu saí daqui com outra ideia de outra possibilidade de discussão, de construção né, de ação, então tudo isso tem um peso. (Entrevista realizada no dia 17 de setembro de 2015).

No mesmo sentido, o informante 3 afirma que durante a discussão sobre o formato de ingresso de novos membros foi decidido que

[...] o processo seria a gente se conhecer antes, ter alguma experiência de trabalho juntos, tanto pra gente saber que a gente tá em sintonia com essa pessoa, quanto ela saber que realmente é isso que ela quer, e a partir daí a gente passaria aceitar novos cooperados ou novos colegas dentro do coletivo. (Entrevista realizada no dia 12 de novembro de 2015).

Contudo, apesar de todo esse processo inicial de integração entre coletivo e novos membros para uma plena relação de cooperação, a regra não valeu para todos, porque, em função de muitas variáveis, em muitos casos não deu certo. Muitos afastamentos de cooperados se deram por questões políticas, necessidade econômica, e alguns sujeitos, mesmo compartilhando da mesma afinidade ideológica, não se adaptaram ao formato de trabalho. Conforme informante 3, a experiência que o coletivo tem é de que quando as pessoas começam a dividir muito os trabalhos da Catarse com outros, externos, acabam não ficando na cooperativa. O entrevistado 5 afirma que as pessoas se desligam da Catarse de forma natural, por falta de identificação com o coletivo, ou por “convite” dos membros, conforme acordo entre a maioria. O difícil nesse processo é o fato de existirem vínculos pessoais entre as pessoas, o que acaba gerando tensão na decisão de exclusão de determinado membro. Sintetizando o que se refere ao ingresso de cooperados, cabe salientar a vontade de trabalhar

para algo que realmente interessa ao sujeito, além de possuir compatibilidade de visões com o coletivo.

2.4.6. Tomada de Decisão

Tratando-se da tomada de decisão dentro do coletivo, com base nos dados coletados, as decisões são tomadas coletivamente, com o objetivo de que os sujeitos tenham possibilidade de autonomia e empoderamento. O coletivo trabalha com a ideia de que as decisões tomadas coletivamente promovem maior transparência e permitem ouvir todos os membros. Porém, como as decisões são tomadas por consenso e não por votação de maioria, há maior complexidade para se chegar no resultado, mas para os cooperados isso faz parte do processo de diálogo, que conforme informante 3, não existe sem debate, discussão e argumentação. De acordo com os entrevistados, é certo que existem momentos em que a opinião de um sujeito pode ter maior relevância que a de outro, por motivo de conhecimento, experiência, entre outros, sendo neste caso, reconhecida, de certa forma, pela informante 1, uma possível hierarquia. Segundo ela

Não que a gente não tenha hierarquia, que eu acho que essa coisa de “ai não tem hierarquia” é bobagem. Acho que existe, só que não uma hierarquia forçada assim, não uma coisa que não se discute. Acho que tem gente que tem mais conhecimento sim em algumas coisas, e aí ela vai ter uma voz maior dependendo do que tiver que decidir. Mas isso é uma coisa que é sempre clara, transparente, que se entende. (Entrevista realizada dia 17 de setembro de 2015).

Cabe salientar que o espaço para o diálogo, argumentação, questionamentos e sugestões é sempre aberto a todos, com a perspectiva de que quanto maior compartilhamento de ideias, melhor será a produção do trabalho.

4.2.7. Divisão do Trabalho

Em relação à dimensão de divisão do trabalho, ela acontece naturalmente em função da disponibilidade de tempo, interesse no tema, pelo conhecimento que tem em relação ao assunto, por afinidade, por recursos, mas nunca por determinação de alguém ou pelo cargo ocupado, como exemplo das organizações dominantes. De acordo com entrevistado 5, normalmente, quem é o contato primário do projeto monta o orçamento, e depois, em reunião, monta a equipe, o que pode gerar conflitos em função da situação financeira dos cooperados. O entrevistado 5 relata que

[...] a pessoa, quando ela ta bem de grana, não reclama, aí quando ela ta mal de grana ela reclama porque não é colocado em nenhum projeto né. Mas aí tu resolve conversando, tu chega e diz “olha velho fui eu que tava gerindo esse trabalho, fulano tava junto, beltrano também, e não tem dinheiro, não tem recurso” ponto, engole e no final das contas acaba sendo assim. (Entrevista realizada dia 08 de outubro de 2015).

Conforme relatado pela informante 1, a questão da divisão do trabalho é de muita importância, pois permite trabalhar a responsabilidade dos sujeitos, segundo ela

Às vezes dividimos mais, às vezes menos. Não é uma coisa sempre igual, mas a gente pode ser capaz de dividir isso. E isso pra mim que é o que mais me interessa nesse processo de trabalho, eu acho que isso tem uma capacidade da gente se empoderar mais das coisas, tomar mais responsabilidade pelas coisas né, pelo seu trabalho, pelo projeto, pelo trabalho como um todo. (Entrevista realizada dia 17 de setembro de 2015).

No planejamento estratégico, as tarefas diárias e atividades foram divididas coletivamente, não sendo necessário alguém decidir quem ia fazer o quê. Isso aconteceu proativamente por parte de cada cooperado. Entretanto, enquanto a divisão de tarefas do trabalho finalístico da cooperativa é feita de modo natural, a adesão à parte administrativa ocorre por rodízio, meio que por obrigação, pois os membros não possuem perfil burocrático. De acordo com informante 5, muitas vezes eram tomadas decisões administrativas nas reuniões, mas não eram postas em prática por não haver pessoas dedicadas a isso. A partir daí foi necessário formalizar um pouco a gestão para que, aos poucos, se fixem responsáveis para tais tarefas, como exemplo se tem um cooperada doutoranda em administração, que exerce a função de produtora executiva e organiza a parte financeira da cooperativa. A organização burocrática não é uma característica do coletivo, mas aos poucos estão tentando passar o conhecimento para os membros, para que todos possam se apropriar destas formalidades necessárias.

4.2.8. Formato de Controle

Assim como na divisão de tarefas, o formato de controle na cooperativa não é baseado em mecanismos rígidos e pré-estabelecidos. O coletivo nunca utilizou muitos mecanismos de controle, o que por algumas vezes acabou deixando passar coisas importantes de trabalho. Em função disso, os cooperados passaram a estabelecer uma divisão coletiva, em formato de rodízio, para controlar principalmente o *e-mail* e o *facebook* da cooperativa, que muitas vezes, segundo informante 2, acaba não funcionando muito bem, pois às vezes as pessoas acabam esquecendo que o controle em determinada semana está sob sua responsabilidade. Outro fator que foi relatado pelos cooperados como integrante da dimensão do controle da organização é

a questão da bagunça e da limpeza da sede. De acordo com a entrevistada 2, a limpeza é um problema na Catarse, porque as pessoas não possuem iniciativa de organização, principalmente com a louça, o que a incomoda muito. Segundo ela o coletivo precisa trabalhar para melhorar essa situação, pois

[...] no momento que tu tem pessoas que usam louça e não conseguem lavar sua própria louça, entendeu, sei lá acho meio complicado assim alguma coisa mais complexa dar certo, porque nós tamo num coletivo, cada um faz o seu né, então tu não pode esperar que tu suje um copo e espero que o outro lave entendeu. Uma vez eu peguei e escondi todos os copos, deixei todo mundo sem copo porque eu não aguentava mais, e aí, por exemplo da minha parte eu parei de limpar sabe, em algum momento eu parei de limpar porque eu não sou empregada do lugar. (Entrevista realizada dia 29 de setembro de 2015).

Os entrevistados afirmam que, mesmo com esses momentos de tensão dentro da cooperativa, as pessoas têm liberdade para cobrar seus colegas quando sentem necessidade, e em relação à questão da bagunça da sede, o informante 4 relata que às vezes são feitos mutirões para realizar a limpeza. Todavia, na assembleia do dia 02 de dezembro, houve um momento em que um cooperado expôs para o grupo que não gostou de ser cobrado pela organização da sede por meio de um bilhete, o que se permite deduzir que as pessoas se sentem à vontade para cobrar, mas nem todos se sentem confortáveis para serem cobrados, ou que pelo menos, existem maneiras mais aceitáveis de cobrança. A partir disso, durante a assembleia, foi defendido que as cobranças sejam feitas através de diálogo, por ser um mecanismo mais objetivo e transparente. Resgatando o fator remuneração, no início do coletivo ela era dividida entre os membros que participavam dos trabalhos, mas, diferentemente do que ocorre atualmente, segundo entrevistado 3, a preocupação do coletivo era tentar colocar a maior quantidade de membros possíveis dentro dos projetos para todos pudessem “ganhar um pouquinho”. Porém, acabou não dando certo porque não existia trabalho para todos, o que resultava em uma menor remuneração para quem estava efetivamente realizando o trabalho. Outra experiência utilizada no início da cooperativa era a condição de ser dono dos equipamentos para estar automaticamente dentro dos projetos, e, conseqüentemente ser remunerado. Isso se devia ao fato de haver cooperados com condição econômica melhor que podiam adquirir equipamentos próprios. Com o tempo, e com aquisições de equipamentos por parte do coletivo, essa divisão de equipes, e conseqüentemente de remuneração, foi se alterando, naturalmente, de acordo com entrevistados, ao formato utilizado no momento, já apresentado na referida dimensão de análise.

Sintetizando, podemos dizer que, de acordo com as entrevistas, o controle é horizontal, realizado por todos os membros, quando sentem necessidade, seja por *e-mail*, reuniões ou

discussões informais. Não existe uma única pessoa responsável por determinada tarefa, as responsabilidades são divididas através de acordos, e as pessoas têm liberdade para fazer cobrança entre os colegas, pois isso faz parte do desenvolvimento do coletivo, mesmo que ocasione momentos de desconforto.

4.2.9. Relação entre os Colegas

A última dimensão de análise, mas não menos importante, é a relação entre os colegas de trabalho. De acordo com as entrevistas, para que se tenha um funcionamento pleno do trabalho da cooperativa é necessário que exista colaboração e cooperação entre os colegas de trabalho, bem como igualdade de responsabilidade para com suas funções e as dos outros. Segundo informante 1, o fato de ter se sentido muito bem acolhida pelos colegas no seu ingresso à cooperativa, fez com que ela sinta satisfação de saber que está contribuindo com o trabalho do outro. Na Catarse existe uma mistura entre os laços afetivos e o trabalho, causando uma dificuldade de manter um distanciamento entre eles, de acordo com entrevistada 2:

[...] pra tu se desconectar dos laços afetivos e conseguir um distanciamento pra resolver a coisa do trabalho, que é uma coisa profissional que não tem nada a ver com o lado pessoal, é um processo bem doloroso assim, bem difícil sabe. E aí sei lá, isso modifica tua vida né, não só a questão do trabalho, da coisa profissional, mas também da tua relação pessoal com as pessoas. (Entrevista realizada dia 29 de setembro de 2015).

O coletivo, conforme entrevistas, enxerga o papel do cooperado como de apoio aos colegas que precisam de ajuda, existindo, para isso, forte relação de confiança entre os membros para pedir ajuda quando necessário, através de diálogo aberto. Dentro da Catarse as relações são mais complexas porque vão além de um projeto econômico, existe amor, respeito e amizade entre as pessoas. O entrevistado 3 relata que

[...] às vezes as pessoas nos apoiam, às vezes tão brigando com a gente e às vezes são o nosso ombro pra nos ajudar. E outra né, a gente estabeleceu relações de amizade né aqui dentro, então a Catarse não é só o espaço de trabalho, a gente daqui a pouco faz um almoço aqui, daqui a pouco toma uma cerveja entendeu. (Entrevista realizada dia 12 de novembro de 2015).

Esta fala contribui para a ideia de que existe muita afetividade dentro da cooperativa, de que o coletivo é um lugar em que se trabalha com o que se gosta e com pessoas que se gostam. Isso se comprova através da fala do informante 4 que, considera a Catarse sua segunda família. O entrevistado 6, em sua fala a respeito da relação entre os membros afirma que

Quando eu entrei na Catarse tinha muita afetividade aqui dentro, muita muita mesmo, então encontrei um lugar para trabalhar onde eu adorava as pessoas que trabalhavam comigo né, e isso permanece até hoje. Então pra mim eu encontrei um lugar de trabalho onde casou muita coisa, casou a visão de mundo, a maneira como se organiza, como a gente busca aprender, se envolver com as coisas, casou com o lance de ter muita empatia com as pessoas né, com grande maioria das pessoas aqui de dentro, de gostar mesmo das pessoas e de admirar o trabalho, admirar a maneira como as pessoas enxergam e fazem as coisas. (Entrevista realizada dia 20 de novembro de 2015).

Um momento que comprova a afetividade e confiança entre os membros da Catarse aconteceu durante o planejamento estratégico da cooperativa, onde uma cooperada compartilhou situação pessoal entre os colegas, que a ouviram e opinaram sobre o caso, respeitando a sua individualidade e decisão. O fato de aprender com a visão e experiência de vida do colega e da necessidade de estar satisfeito com o trabalho realizado, contribuindo para o coletivo é o que motiva e faz com que se perpetue a relação afetiva entre os cooperados da Catarse.

Com esta identificação foi possível fazer uma categorização das principais características da Catarse, expressadas por seus cooperados, conforme Quadro 4.

Quadro 4 – Categorização das principais características do Coletivo Catarse

Categorização das características
1) Visão de Mundo
2) Trabalho Militante
3) Modo de Organização do Trabalho
4) Contradições entre o Coletivo e os Sujeitos Individualmente Considerados
5) Formalidade e Informalidades das Práticas Organizacionais

Quadro 4 - Fonte: Elaborado pela autora.

A partir deste quadro é possível fazer uma breve apresentação das cinco categorias. A visão de mundo se refere ao compartilhamento da crítica em relação à sociedade hegemonicamente capitalista, pautada nos valores da individualidade e da competição, de degradação ambiental, no patriarcado e no não reconhecimento de direitos de minorias culturais e étnicas. Tratando-se do trabalho militante, ele se refere àquele que representa uma prática de luta social e de resistência às práticas e discursos hegemônicos e também àqueles que o coletivo realiza sem remuneração, a título de experimentação dentro do coletivo ou

como contribuição direta às lutas sociais. A categoria três, modo de organização do trabalho, é a que revela a presença de práticas organizacionais que diferem daquelas esperadas em organizações burocráticas. As contradições entre o coletivo e os sujeitos individualmente considerados se referem ao fato de os cooperados terem que, muitas vezes, abrir mão dos posicionamentos e escolhas pessoais em função do trabalho coletivo, o que implica em tensionamentos entre o indivíduo e o coletivo. Por fim, a última categoria, formalidade e informalidade das práticas organizacionais, se refere a outro tipo de contradição, que diz respeito a momentos em que a demanda formal, jurídica e burocrática é obrigada a se fazer presente na cooperativa.

Com base na análise feita acima, pode ser elaborado o seguinte quadro referente às práticas organizacionais da Catarse:

Quadro 5 - Dimensões das práticas organizacionais da Catarse

Dimensões	Catarse-Coletivo de Comunicação	Mecanismos
1) Perspectiva dos sujeitos	Fazer um contraponto da grande imprensa	Colaborar para algum tipo de mudança na sociedade que promova o crescimento social e individual dos sujeitos
2) Formato de gestão	Cooperativismo	Não tem finalidade lucrativa/ Autogestão
3) Práticas organizacionais	Horizontais e informais	Trabalho em rede/ Remuneração definida pelos integrantes dos projetos/ Trabalho organizado conforme as demandas e oportunidades surgem
4) Reconhecimento dos sujeitos	Reconhece a importância da individualidade dos membros	Permite que as potencialidades das pessoas sejam exploradas
5) Ingresso de membros	Voluntária com período para adaptação	Necessário ter perfil coletivo e criativo/ Necessário ter vontade de contribuir para o processo
6) Tomada de decisão	Coletiva	Tomadas por consenso e não por votação de maioria/ Espaço para o diálogo, argumentação, questionamentos e sugestões

7) Divisão do trabalho	De acordo com interesse, recursos, conhecimento, disponibilidade de tempo	Não existe divisão por cargos
8) Formato de controle	Mecanismos informais de controle	As pessoas têm liberdade para cobrar seus colegas quando sentem necessidade/ Controle horizontal, realizado por todos, quando sentem necessidade
9) Relação entre os colegas	Afetividade, amizade e confiança	Mistura entre os laços afetivos e o trabalho

Quadro 5 - Fonte: Elaborado pela autora.

A partir da análise das práticas organizacionais do Coletivo Catarse, é possível afirmar que a cooperativa se contrapõe às características tradicionais burocráticas (Quadro 2), buscando organizar o seu trabalho de forma a enfrentar esse sistema dominante. Desta maneira, é possível concluir, ainda que provisoriamente, que a Catarse é, ou parece ser, uma organização alternativa, pois são muitos fracos os traços burocráticos.

Embora o coletivo conviva com algumas contradições no seu interior, como ter que atender ao mínimo burocrático para poder realizar certos trabalhos, isso não é visto como um problema para a cooperativa, pelo contrário, para os cooperados são nesses momentos que a Catarse se fortalece e se mantém, resistindo a essas limitações e produzindo seus trabalhos sem a necessidade de engessar a organização, sabendo conviver com as tensões e contradições do dia a dia.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cumprindo os objetivos gerais e específicos propostos no início do trabalho, foi possível acompanhar e descrever as práticas organizacionais do Coletivo Catarse. Com base nisso, juntamente com a contribuição do referencial teórico, foi construído um quadro analítico, o qual, a partir de critérios estabelecidos pela autora (comparação entre organizações tradicionais dominantes e alternativas), serviu como parâmetro para classificar a Catarse como uma organização alternativa.

A partir da análise, foi compreendido que a experiência da cooperativa Catarse se caracteriza como semelhante às organizações que buscam não apenas negar o sistema hegemônico de organizar, mas propor um outro formato que. A experiência do coletivo revela um compartilhamento de uma mesma visão de mundo pelos cooperados, não baseado na competição e que priorize a solidariedade e a cooperação entre as pessoas. Isso se fez fundamental para que o coletivo tenha um ponto norteador mesmo com as diferenças pessoais entre os sujeitos.

O Coletivo Catarse não tem como objetivo somente constituir um formato alternativo de trabalho, mas também busca uma outra proposta de consumo, com um estilo de vida saudável, seja na alimentação, no descarte do lixo (compostagem)¹⁰, entre outros. A forma alternativa de organizar é possível e não impede que o trabalho aconteça. Estudos sobre essas organizações, que buscam enfrentar esse sistema são cada vez mais presentes, assim como experiências de trabalho. Desta maneira, pode-se afirmar que o trabalho atingiu seu objetivo, cumprindo a metodologia proposta e conseguindo responder com segurança o problema central de pesquisa.

Este estudo serve como um auxílio na compreensão destas diferentes formas organizacionais, além de ser passível de contribuição para as experiências que vierem a emergir nesta temática, no sentido de apresentar aonde elas se encontram no cenário organizacional contemporâneo e de apresentar possíveis maneiras de práticas organizacionais

¹⁰ Processo biológico de valorização da matéria orgânica, seja ela de origem urbana, doméstica, industrial, agrícola ou florestal, que pode ser considerada como um tipo de reciclagem do lixo orgânico. Trata-se de um processo natural em que os micro-organismos, como fungos e bactérias, são responsáveis pela degradação de matéria orgânica. A técnica de compostar ajuda na redução das sobras de alimentos, tornando-se uma solução fácil para reciclar os resíduos gerados em nossa residência. Disponível em: <<http://www.ecycle.com.br/component/content/article/67/2368-o-que-e-como-fazer-compostagem-compostar-composteira-tecnica-processo-reciclagem-decomposicao-destino-util-solucao-materia-organica-residuos-solidos-lixo-organico-urbano-domestico-industrial-rural-transformacao-adubo-natural.html#>>. Acesso em 19 de maio de 2016.

alternativas, bem como para a sociedade conhecer e poder vivenciar outros formatos organizacionais, diferentes daquele imposto pelo sistema tradicional dominante.

Como possibilidade de pesquisas futuras e continuidade à presente pesquisa, é possível propor pesquisas que aprofundem, de uma perspectiva qualitativa, forma como tais organizações lidam com a contradição permanente de terem que atender requisitos formais e burocráticos de um sistema hegemônico que sua prática e seus valores combatem. É possível também avançar em pesquisas quantitativas que validem o modelo analítico usado na presente pesquisa com outras organizações alternativas.

REFERÊNCIAS

ABREO, Ana C. S; RESENDE, Luci M. Reestruturação Produtiva: algumas reflexões sobre seus rebatimentos no serviço social. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 4, n. 1, p. 59-69, jul./dez. 2001.

BRASIL COOPERATIVO. Disponível em <<http://www.brasilcooperativo.coop.br/site/cooperativismo/index.asp>>. Acesso em 28 de abril de 2016.

BRASIL, Lei 12.690 de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

CAMILLIS, Patrícia K. **Por Uma Administração do Cotidiano**: Um Estudo Ator-Rede sobre Autogestão. 2011. 237 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

CATARSE, Coletivo de Comunicação. Disponível em: <<http://coletivocatarse.com.br/home/>>. Acesso em 07 de setembro de 2015.

CATARSE, Coletivo de Comunicação. Estatuto social aprovado em Assembleia Geral realizada em 24 de abril de 2015.

CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? **Lua Nova revista de cultura e política**. São Paulo, n. 24, p. 117-150, set. 1991.

CLEGG, Stewart. Modern organizations: organization studies in the postmodern world. *In*: SILVA, Clóvis L. M; DELLAGNELO, Eloise H. L. Novas formas organizacionais: onde se encontram as evidências empíricas de ruptura com o modelo burocrático de organizações? **O&S**, v.7, n. 19, p. 19-33, set/dez. 2000.

CORRÊA, Felipe. Luta libertária: militância e ativismo. **Boletim Combate Anarquista**, n. 37 e n. 38, jul/ago. 2004. Disponível em: <<https://anarquismorj.wordpress.com/textos-e-documentos/teoria-e-debate/luta-libertaria-militancia-e-ativismo/>>. Acesso em 26 de abril de 2016.

COSTA, Pedro A. Bases teóricas e metodológicas, para investigar, reconhecer e desinvisibilizar conhecimentos de gestão em experiências contra-hegemônicas de trabalho e produção. *In*: INTERNATIONAL COLLOQUIUM EPISTEMOLOGIES OF THE SOUTH: SOUTH-SOUTH, SOUTH-NORTH AND NORTH-SOUTH GLOBAL LEARNING. 2014, Coimbra.

COSTA, Pedro A; CAMILLIS, Patricia K; SILVA, Thais V. Alternative organizations as social innovations: evaluating Grounded Theory approach as a way to understand how they produce counter-hegemonic practices and discourses. *In*: 32nd. **EGOS Colloquim**. Naples, 2016 [proceedings...]. July 7-9: Naples, Italy, 2016.

DASSO Jr, Aragon E. **Reforma do Estado com participação cidadã?** Déficit democrático das Agências Reguladoras brasileiras. 2006. 460 f. Tese (doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito, Florianópolis, 2006.

DELLAGNELO, Eloise H. L; BARCELLOS, Rebeca M. R. A teoria política do discurso como abordagem para o estudo das organizações de resistência: reflexões sobre o caso do Circuito Fora do Eixo. **O&S**, Salvador, v. 21, n. 70, p. 405-424, jul./set. 2014.

DELLAGNELO, Eloise H. L; BARCELLOS, Rebeca M. R. Novas formas organizacionais: do dominante às ausências. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 1-16, jan/mar. 2013.

FARIA, Maurício S. **Autogestão, cooperativa, economia solidária:** avatares do trabalho e do capital. 2005. 411 f. Tese (doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Florianópolis, 2005.

FERNÁNDEZ, Ana M. Nuevasconfiguracionescolectivas. *In*: MISOCZKY, Maria C.; FLORES, Rafael K.; BOHM, Steffen. A práxis da resistência e a hegemonia da organização. **O&S**, v.15, n. 45, p. 181 – 193, abr./jun. 2008.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em: <
http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2759:catid=28&Itemid=23>. Acesso em 09 de setembro de 2015.

KNOKE, David. Organizing for collective action: the political economics of associations. *In*: DELLAGNELO, E. H. L. *et al.* Organizações contra-hegemônicas e a possibilidade de redescoberta da política na modernidade: uma contribuição a partir do pensamento de Hannah Arendt. **EBAPE**, Rio de Janeiro, v.10, n. 4, p. 789-803, dez. 2012.

MALISKA, Marcos A. Max Weber e o Estado racional moderno. **Revista Eletrônica do CEJUR**, Paraná, v.1, n. 1, p. 15-28, ago./dez. 2006.

MISOCZKY, Maria C.; FLORES, Rafael K.; BOHM, Steffen. A práxis da resistência e a hegemonia da organização. **O&S**, v.15, n. 45, p. 181-193, abr./jun. 2008.

MISOCZKY, Maria C; MORAES, Joysi. Tipos ideais de práticas organizacionais. *In*: _____ **Práticas organizacionais em escolas de movimentos sociais**. Porto Alegre: Dacasa editora, 2011. p. 13 – 87.

MISOCZKY, Maria C.; MORAES, J.; FLORES, Rafael K. (Orgs) **Organização e práxis libertadora**. Porto Alegre: Dacasa editora, 2010.

MOTTA, Fernando C. P. **Burocracia e autogestão, a proposta de Proudhon**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

MUTTI, Regina; CAREGNTAO, Rita C. A. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p.679-684, out./dez. 2006.

PASSETTI, Edson. Heterotopias anarquistas. **Verve, Revista semestral autogestionária do Núcleo de Sociabilidade Libertária do Programa de Estudos de Pós-Graduados em Ciências Sociais da PUC-SP**, v. 2, p. 141-173. 2002.

DEUSDARÁ, Bruno; ROCHA, Décio. Análise de conteúdo e análise de discurso: aproximações e afastamentos na (re)construção de uma trajetória. **ALEA Estudos Neolatinos**, v. 7, n. 2, p.305-322, jul./dez. 2005.

WITT, Joyce R. **The collectivist organization**: an alternative to rational-bureaucratic models. *American Sociological Review*, v. 44, p. 509-527, 1979.

SADER, Emir; GENTILI, Pablo. (Orgs) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

SANTOS, Boaventura S. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 7. ed. Portugal: Edições Afrontamento, 1999.

SERVA, Maurício. O Fenômeno das Organizações Substantivas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 2, p. 36-43, mar./abr. 1993.

SPICER, André; SULLIVAN, Sian; BOHM, Steffen. Becoming global (un) civil society: counter-hegemonic struggle and the Indymedia Network. In: **Globalizations**, v.8, n.5, p.703-717, 2011.

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista utilizado pela pesquisadora:

- 1 – Como foi seu ingresso na Catarse?
- 2 – Qual a sua trajetória profissional? Possui experiência anterior em cooperativas?
- 3 – Quais as motivações para trabalhar em uma cooperativa?
- 4 – Se teve experiência anterior em empresas privadas, quais as diferenças entre elas e a Catarse?
- 5 – Quais suas atividades na Catarse?
- 6 – Como funciona a organização da cooperativa?
- 7 – Por que escolher uma organização coletiva?
- 8 – Você se sente realizado pessoal e profissionalmente?
- 9 – De que forma a cooperativa trabalha com o lado pessoal do sujeito?

ANEXO A - ESTATUTO SOCIAL APROVADO EM ASSEMBLEIA GERAL DE 24 DE ABRIL DE 2015.

TÍTULO I DA COOPERATIVA CAPÍTULO I

DA DENOMINAÇÃO, SEDE, FORO, PRAZO DE DURAÇÃO, ÁREA DE AÇÃO SOCIAL

Artigo 1 - A Cooperativa sob a denominação de **Cooperativa de Trabalho Catarse – Coletivo de Comunicação LTDA**, de responsabilidade limitada, sem fins lucrativos, constituída na forma da Lei Federal nº 5.764/71 e da Lei Federal nº 12.690/12, reger-se-á por este Estatuto Social e tem as seguintes características:

- I. sede administrativa em Porto Alegre, na Avenida Protásio Alves, nº 2514/sala 401, no Bairro Petrópolis, Estado do Rio Grande do Sul, e foro jurídico na Comarca de Porto Alegre;
- II. área de ação compreendendo todo o território nacional;
- III. prazo de duração indeterminado e exercício social compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO II DOS FUNDAMENTOS

Artigo 2 - A **Catarse** é uma cooperativa de trabalho singular, nos termos dos artigos 2º, parágrafos 1 e 2, artigo 3, itens 1 ao 11, artigo 4, itens 1 e 2, artigo 4 e artigo 6 da Lei Federal nº 12.690/12.

Artigo 3 - A **Catarse** deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:

- I. retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- II. duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
- III. repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- IV. repouso anual remunerado;
- V. retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
- VI. adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
- VII. seguro de acidente de trabalho.

§1º – Não se aplica o disposto nos incisos III e IV do caput deste artigo nos casos em que as operações entre o sócio e a cooperativa sejam eventuais, salvo decisão assemblear em contrário.

§2º – A **Catarse** buscará meios, inclusive mediante provisionamento de recursos, com base em critérios que devem ser aprovados em Assembleia Geral, para assegurar os direitos previstos nos incisos I, III, IV, V, VI e VII do caput deste artigo e outros que a Assembleia Geral venha a instituir.

§3º – A **Catarse**, além dos fundos obrigatórios previstos em lei, poderá criar, em Assembleia Geral, outros fundos, inclusive rotativos, com recursos destinados a fins específicos, fixando o modo de formação, custeio, aplicação e liquidação.

§4º – A **Catarse** constituída nos termos do inciso I do caput do art. 4º da Lei nº 12.690/12 poderá, em Assembleia Geral Extraordinária, estabelecer carência na fruição dos direitos previstos nos incisos I e VII do caput deste artigo.

§5º – As atividades identificadas com o objeto social da **Catarse** prevista no inciso II do caput do art. 4º da Lei nº 12.690/12, quando prestadas fora do estabelecimento da cooperativa, deverão ser submetidas a uma coordenação com mandato nunca superior a 1 (um) ano ou ao prazo estipulado para a realização dessas atividades, eleita em reunião específica pelos sócios que se disponham a realizá-las, em que serão expostos os requisitos para sua consecução, os valores contratados e a retribuição pecuniária de cada sócio partícipe.

Artigo 4 - A **Catarse** atuará sem discriminação política, racial, religiosa, social e de gênero.

CAPÍTULO III DA FINALIDADE E OBJETIVOS

Artigo 5 - A **Catarse**, conforme previsto no artigo 7º da Lei Federal nº 5.764/71, tem por finalidade:

- I. a prestação de serviços aos seus cooperados, compreendendo a defesa de seus interesses, a melhoria econômica e social, a orientação e o gerenciamento das atividades executadas a terceiros;

II. aproximar a cooperativa das fontes de trabalhos, para que possam executá-los de acordo com suas capacidades e competências profissionais;

III. atuar nas áreas que compreendem coberturas jornalísticas, assessoria de imprensa, edição, redação, fotografia, arte gráfica, internet, material impresso, radiodifusão, audiovisuais, cinema, consultoria de comunicação, organização de eventos, produção artístico cultural, produção publicitária, atividade editorial, assessoria técnica de manutenção de redes de comunicação entre microcomputadores, assessoria técnica a projetos socioculturais, assessoria técnica em autogestão para empreendimentos associativos e realização de projetos nas áreas de responsabilidade social e ambiental;

IV. atividades de formação nas áreas compreendidas pelo inciso III;

V. locação de equipamento.

Artigo 6 - Para atingir os seus objetivos, a **Catarse** obriga-se a:

I. difundir entre seus cooperados os fundamentos cooperativistas, bem como os deveres, obrigações e responsabilidades frente à cooperativa;

II. promover oficinas, palestras cursos e seminários;

III. cadastrar e buscar fontes de trabalho no mercado;

IV. identificar parcerias que envolvam suas áreas de atuação, com entidades especializadas, públicas, privadas ou fundacionais;

V. compra em comum de máquinas, equipamentos, utensílios e bens em geral, necessários ao desenvolvimento das atividades da cooperativa e de seus associados.

Artigo 7 - A **Catarse**, em nome e por delegação de seus sócios, assume a responsabilidade pelo fornecimento de serviços cooperados, vendidos ou prestados a órgãos públicos ou privados, pessoas físicas ou jurídicas.

§1º – Para isso a relação do cooperado com a cooperativa se dará, unicamente, pelo Ato Cooperativo principal, auxiliar e acessório, inexistindo, em função dessa relação, qualquer vínculo empregatício, conforme previsto no artigo 90 da Lei Federal nº 5.764/71.

§2º – O associado que aceitar estabelecer relação empregatícia com a cooperativa, perde o direito de votar e ser votado até que sejam aprovadas as contas do exercício em que se desvinculou.

Artigo 8 - A **Catarse** poderá, ainda, associar-se a outras cooperativas, federações, confederações ou, também, a outras sociedades civis.

Parágrafo único – As associações de que trata este artigo deverá ser aprovada pela maioria dos seus sócios.

CAPÍTULO IV

DO BALANÇO GERAL, DEMONSTRATIVO E RATEIO DE RESULTADOS, E DOS FUNDOS

Artigo 9 - O exercício social se dará de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada ano, data a qual se encerrará o balanço geral anual.

Artigo 10 - Nos resultados apurados a **Catarse** indicará:

I. as sobras líquidas – que serão o saldo de cada exercício, após dedução das despesas operacionais, das antecipações de sobras e dos fundos obrigatórios; ou

II. as perdas – que demonstram a insuficiência das receitas em comparação às despesas e às antecipações de sobras.

Parágrafo único – Os resultados são apurados considerando-se todas as receitas percebidas pela cooperativa.

Artigo 11 - As despesas de operação da **Catarse** poderão ser satisfeitas no exercício, sendo:

I. as despesas fixas, por rateio, em partes iguais entre todos os cooperados;

II. as despesas variáveis, restritas a quem lhes der causa:

a) por recursos monetários obtidos dos cooperados, em partes proporcionais aos ganhos; ou

b) por sua inclusão nos preços dos tomadores de serviços da cooperativa.

Artigo 12 - A **Catarse** fará a remuneração das atividades exercidas pelos seus cooperados mediante a antecipação mensal das sobras.

§1º - As sobras líquidas do exercício serão distribuídas aos cooperados proporcionalmente às suas operações realizadas, após deduzidas as parcelas destinadas aos fundos obrigatórios, antecipações mensais das sobras e despesas operacionais, conforme artigo 4º, VII, da Lei nº 5.764/71.

§2º - Para amortizar ou liquidar responsabilidades financeiras com origem nas prestações de serviços de seus cooperados, a cooperativa poderá reter parcela ou a totalidade do montante a ser distribuído.

Artigo 13 - Após o encerramento do balanço, as perdas apuradas no exercício serão cobertas com recursos do Fundo de Reserva, conforme previsto no artigo 89 da Lei 5.764/71.

Parágrafo único – Havendo perdas, elas serão repostas no exercício pelos cooperados, por meio de rateio proporcional aos seus ganhos.

Artigo 14 - Das sobras líquidas do exercício serão deduzidos:

I. 10% (dez por cento) para o Fundo de Reserva;

II. 5% (cinco por cento) para o Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social – FATES;

Parágrafo único – Além das alíquotas citadas, revertem também para os fundos de projetos próprios:

a) os auxílios e doações monetárias de qualquer espécie;

b) os créditos não reclamados pelos cooperados, decorridos 5 (cinco) anos da apuração.

Artigo 15 - O Fundo de Reserva destina-se a cobrir prejuízos apurados no exercício, ou a indenizações a terceiros por danos causados pela atuação dos cooperados, na execução dos serviços gerenciados pela cooperativa.

Artigo 16 - O FATES destina-se a subsidiar recursos para o aperfeiçoamento profissional do cooperado, podendo, para tal, celebrar ajustes com entidades públicas, privadas ou fundacionais, para a sua realização.

Artigo 17 - Além dos fundos obrigatórios, os cooperados em Assembleia Geral poderão determinar a criação de outros, temporários ou permanentes, com recursos específicos e obrigatórios, para gerar aos cooperados benefícios sociais, podendo, ainda, fixar o modo da sua formação, aplicação e futura devolução.

Artigo 18 - Os fundos referidos nos artigos 15 e 16 deste Estatuto são indivisíveis entre os cooperados, exceto no caso da dissolução da sociedade, quando, então, mediante autorização da Assembleia Geral, será rateado entre os cooperados, proporcionalmente à contribuição de cada um.

Artigo 19 - Os Fundos de Reserva e FATES não poderão ser utilizados para outras finalidades, senão para as citadas nos artigos 15 e 16 deste Estatuto e tampouco poderão ter reduzidas as porcentagens sobre as sobras líquidas, definidas no artigo 14.

TÍTULO II DOS COOPERADOS

Artigo 20 - Pode associar-se à **Catarse** qualquer pessoa física apta a executar serviços de acordo com os objetivos da cooperativa, dentro da área de sua atuação e abrangência, desde que esteja ciente das disposições estatutárias e expressamente concorde com elas.

§1º - O número de cooperados não terá limite quanto ao máximo, devendo ser o número mínimo de 07 (sete) cooperados o necessário a compor a administração da cooperativa conforme artigo 6 da lei 12.690/12;

§2º - O cooperado que, em qualquer condição, tiver interesses opostos e diversos aos da sociedade, não poderá participar das deliberações coincidentes com os tais interesses, cabendo-lhe acusar o seu impedimento, sob pena de exclusão do quadro associativo.

Artigo 21 - O cooperado responderá solidariamente com os compromissos da **Catarse**, até o valor da cota-parte por ele subscrita, quando de sua associação.

§1º - a responsabilidade do cooperado demitido, eliminado ou excluído perdura até que sejam aprovadas as contas do exercício em que se deu a sua saída, e poderá ser invocada judicialmente pela cooperativa.

§2º - as obrigações dos cooperados falecidos, assumidas com a cooperativa ou perante terceiros, passam aos seus herdeiros, prescrevendo, porém, um ano após a abertura da sucessão;

§3º - os herdeiros do “de cujus” têm direito ao resgate da cota-parte subscrita, demais créditos e sobras pertencentes ao extinto, nos termos da decisão judicial.

CAPÍTULO I DA ADMISSÃO

Artigo 22 - Para tornar-se um cooperado da **Catarse**, a pessoa física interessada necessita:

I. Assinar proposta de adesão em formulário da **Catarse**;

II. Apresentar todos os documentos exigidos pela cooperativa;

III. Participar de reunião de esclarecimentos sobre o cooperativismo, responsabilidades, obrigações e direitos dos cooperados;

IV. Sendo cooperado de outra cooperativa, deverá juntar carta de apresentação desta.

§1º - Por decisão majoritária, os cooperados poderão recusar a admissão do candidato, por impossibilidade técnica de prestação de serviços, bem como pelo não atendimento às normas básicas do ingresso ou, ainda, a seu exclusivo juízo, quando seus antecedentes não o recomendarem.

§2º - No ato do pedido do ingresso, o interessado comprovará sua aptidão legal e capacidade profissional para a execução dos serviços, tendo que passar por aprovação da maioria de seus sócios;

Artigo 23 - Aceito, por decisão da maioria dos cooperados, o pedido de admissão, o interessado, para gozo de seus direitos e assunção de seus deveres, deverá:

- I. Assinar, juntamente com o Presidente da cooperativa, termo de admissão;
- II. Assinar **Termo de Ciência Estatutária e Termo de Disponibilidade**;
- III. Subscrever e integralizar as quotas-partes do capital social da cooperativa, nos termos e condições previstas neste Estatuto.

CAPÍTULO II DOS DIREITOS E DEVERES

Artigo 24 - São direitos dos cooperados:

- I. Participar das Assembleias Gerais discutindo e votando os assuntos que nela forem tratados;
- II. Propor, em qualquer instância, medidas de interesse da cooperativa;
- III. Realizar atividades de fornecimento de serviços prestados ou vendidos pela cooperativa, de acordo com seus objetivos e finalidades;
- IV. Requerer sua demissão da cooperativa quando lhe convier;
- V. Solicitar informações sobre as contas correntes da **Catarse**;
- VI. Solicitar informações sobre as atividades da cooperativa e, a partir da data de publicação do Edital de convocação da Assembleia Geral Ordinária, consultar os livros e peças do Balanço, que devem estar à disposição do cooperado em sua sede;
- VII. Votar e ser votado para ocupar cargo eletivo na presidência ou no Conselho Fiscal, nos termos deste Estatuto;
- VIII. Além de todos aqueles previstos no Artigo 3 deste Estatuto.

§1º - A fim de que possam ser apreciadas pela Assembleia Geral, as propostas dos cooperados, referidas no item II deste artigo, deverão ser apresentadas à presidência com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

§2º - As propostas subscritas por, pelo menos, 1 (um) cooperado, serão obrigatoriamente levadas pela presidência à Assembleia Geral e, não o sendo, poderão ser apresentadas diretamente pelos cooperados proponentes.

Artigo 25 - São deveres e obrigações dos cooperados, perante a cooperativa:

- I. Cobrir as perdas do exercício, quando houver, proporcionalmente às operações que realizou com a cooperativa, se o Fundo de Reserva não for suficiente para cobri-las;
- II. Comunicar a existência de qualquer irregularidade que atente contra a lei e o Estatuto;
- III. Cumprir com as disposições da Lei e do Estatuto, bem como respeitar as resoluções tomadas pela presidência;
- IV. Executar todos os serviços que lhes forem atribuídos, de acordo com as suas especialidades e capacidade profissional, obedecendo às normas estatutárias da sociedade;
- V. Prestar esclarecimentos sobre as suas atividades sempre que solicitado;
- VI. Prestar informações relacionadas com as atividades que lhes facultaram associar-se;
- VII. Realizar as operações econômicas que constituem sua finalidade;
- VIII. Satisfazer pontualmente seus compromissos, dentre eles o de participar ativamente da sua vida societária e cooperativada;
- IX. Subscrever e integralizar as quotas-partes do capital nos termos deste Estatuto e contribuir com as taxas de serviços e encargos operacionais que forem estabelecidos;
- X. Zelar pelo patrimônio material e idoneidade da cooperativa.

CAPÍTULO III DA DEMISSÃO, ELIMINAÇÃO E EXCLUSÃO

Artigo 26 - A demissão do cooperado dar-se-á unicamente a seu pedido, não poderá ser negada e será formalmente dirigida à presidência da **Catarse**.

Parágrafo único – A efetivação da demissão ocorrerá com o respectivo recebimento do termo assinado em duas vias pelo demissionário e pelo Presidente.

Artigo 27 - A eliminação do cooperado, a ocorrer em virtude de infração da Lei ou deste Estatuto, será feita por decisão da maioria dos cooperados depois de notificado o infrator, devendo os motivos que a determinaram, constarem do termo lavrado em ficha cadastral e assinado pelo Presidente.

§1º - Após o recebimento da comunicação, o cooperado infrator terá o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do recebimento, para apresentar defesa, dirigida ao Conselho de Administração, protocolando-a com a administração da cooperativa.

§2º - Sendo aceitas as ponderações e as alegações, a eliminação não se efetivará e o processo será encerrado.

§3º - Não sendo aceitas as ponderações de defesa do cooperado, este será afastado de suas atividades cooperadas e do quadro social, devendo ser notificado para, caso queira, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do recebimento da defesa, interpor recurso junto à

Assembleia Geral seguinte. Enquanto o recurso não for apreciado, o cooperado não participará das atividades da cooperativa.

§4º - Caso o cooperado não seja encontrado, a notificação será expedida por meio de edital publicado em jornal de ampla circulação.

Artigo 28 - O processo de eliminação de um cooperado pode ser iniciado quando o mesmo:

I. exercer atividade que seja considerada prejudicial à cooperativa, ou que venha a colidir com os seus objetivos ou interesses;

II. expor a cooperativa à ações judiciais para obter o cumprimento de obrigações assumidas com terceiros;

III. praticar atos que desabonem o conceito e a idoneidade da cooperativa.

Parágrafo único - o processo de eliminação respeitará o rito previsto no artigo 27 deste Estatuto.

Artigo 29 - A exclusão do cooperado da **Catarse** se processará por:

I. Deixar de atender aos requisitos estatutários de ingresso ou permanência na cooperativa;

II. Dissolução da cooperativa;

III. Incapacidade civil não suprida;

IV. Morte do cooperado;

Parágrafo único: o Conselho de Administração decidirá, em cada caso, o procedimento a seguir.

Artigo 30 - Os atos de demissão, eliminação ou exclusão acarretam o vencimento e a pronta exigibilidade das dívidas do cooperado na **Catarse**, sobre cuja liquidação caberá à maioria dos cooperados decidir.

Artigo 31 - Os direitos e deveres de cooperados perduram até a data da Assembleia Geral que aprovar o Balanço do exercício em que ocorreu o desligamento, observado o disposto no artigo 29 deste Estatuto.

CAPÍTULO IV DA REPRESENTAÇÃO

Artigo 32 - Nas Assembleias Gerais somente poderá votar o cooperado presente no recinto, sendo proibida sua representação pessoal na forma de mandato ou procuração.

Parágrafo único – Cada cooperado presente terá direito a apenas e tão somente 1 (um) único voto, desde que em gozo pleno dos seus direitos e obrigações com a cooperativa, independentemente do número de cotas adquiridas, conforme artigo 4º, V, da Lei Federal nº 5.764/71.

TÍTULO III CAPÍTULO I DO CAPITAL SOCIAL

Artigo 33 - O capital social da **Catarse** é ilimitado quanto ao máximo e variável de acordo com o número de associados e de quotas-partes.

§1º - É representado por quotas-partes de R\$238,10 (duzentos e trinta e oito reais e dez centavos) cada uma e não poderá ser inferior a R\$5.000,10 (cinco mil reais e dez centavos).

§2º - O número mínimo de quotas-partes a ser subscrito pelos sócios-cooperados é de 4 (quatro).

CAPÍTULO II DA QUOTA-PARTE

Artigo 34 - A quota-parte é individual e intransferível a não-cooperados e não poderá ser negociada nem dada em garantia, a qualquer título.

§1º - Poderá haver transferências de quotas entre os cooperados da cooperativa, desde que aprovadas pela Assembleia.

§2º - A movimentação das quotas-partes por subscrição, transferência ou restituição, prevista neste Estatuto, será sempre escriturada em livro próprio ou folhas numeradas, por meios magnéticos ou informatizados, mediante os respectivos termos, contendo as assinaturas do cedente, do cessionário e do Presidente da cooperativa.

CAPÍTULO III DA SUBSCRIÇÃO

Artigo 35 - Ao aderir à **Catarse** o cooperado obriga-se a subscrever e a integralizar 04 (quatro) quotas-partes do capital social.

§1º - Eventuais integralizações e valorizações do capital social da cooperativa deverão ser aprovadas em Assembleia.

§2º - O cooperado não poderá subscrever menos do que os valores determinados no “caput” deste artigo e nem mais do que 1/3 (um terço) do número total de quotas-partes que compõem o capital social subscrito.

CAPÍTULO IV

DA RESTITUIÇÃO

Artigo 36 - A restituição de quotas-partes do capital social, nos casos de demissão, eliminação ou exclusão de cooperados, se processará e somente poderá ser exigida após a aprovação do balanço geral, do exercício em que se deu o fato.

§1º - A restituição de que trata este artigo será composta do capital efetivamente integralizado pelo cooperado, atualizado monetariamente, acrescido de juros e das sobras, além de outros créditos em conta corrente, deduzidos os débitos existentes.

§2º - A restituição de que trata este artigo será feita:

a) À vista, quando se referir ao montante formado pelo total de quotas-partes adquiridas, desde que totalmente integralizadas por ocasião de seu ingresso na cooperativa;

b) Proporcional ao tempo de integralização, quando se tratar do restante.

§3º - Sobre as parcelas de restituição mencionadas neste artigo não incidirão juros de qualquer espécie, entendendo-se também que a mora nos recebimentos das citadas parcelas não acarretará qualquer ônus ou novos encargos à cooperativa.

§4º - Ocorrendo demissões, eliminações, desligamentos ou exclusões de cooperados, em número tal, que as restituições referidas neste artigo possam ameaçar a estabilidade econômico-financeira da cooperativa, esta só poderá restituí-las mediante critérios que resguardem a sua manutenção e continuidade.

§5º - A maioria dos Cooperados deliberará sobre as formas e prazos para a restituição de que trata este artigo, em casos de:

a) Falecimento do cooperado, observando-se o Parágrafo único do artigo 29 deste Estatuto;

b) Compensação de dívidas, quando o cooperado não possuir outros bens, direitos ou ações suficientes à amortização de seu débito existente na cooperativa.

TÍTULO IV DOS ÓRGÃOS SOCIAIS

Artigo 37 - A **Catarse** desenvolverá suas atividades cooperadas por meio das seguintes representatividades:

I. Assembleia Geral;

II. Conselho de Administração;

III. Conselho Fiscal;

CAPÍTULO I DA ASSEMBLEIA GERAL SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 38 - A Assembleia Geral, Ordinária, Extraordinária ou Especial, é o órgão supremo da **Catarse** e, dentro dos limites da Lei e deste Estatuto, tomará toda e qualquer decisão de interesse da cooperativa, sendo que suas deliberações se vinculam e obrigam a todos os cooperados, ainda que ausentes ou discordantes.

§1º - Não poderá votar nem ser votado na Assembleia Geral o cooperado que:

a) Tenha sido admitido após sua convocação;

b) Esteja na infringência de qualquer dispositivo deste Estatuto, desde que previamente advertido por escrito;

c) Que tenha interesse direto nos assuntos a serem deliberados.

§2º - É de competência das Assembleias a eleição ou a destituição dos membros do Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal.

§3º - Ocorrendo deliberação que possa comprometer a regularidade da administração ou fiscalização da cooperativa, poderá a Assembleia designar administradores e conselheiros provisórios, até a posse de novos efetivos, cuja eleição se efetuará no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Artigo 39 - Os trabalhos das Assembleias Gerais serão conduzidos e dirigidos pelo Presidente, auxiliado pelo Vice-Presidente para secretariar a Assembleia. Os participantes que ocuparem cargos sociais serão por eles convidados a participar da mesa.

§1º - Na ausência do Presidente, os trabalhos nas Assembleias Gerais serão conduzidos pelo Vice-Presidente.

§2º - Quando a Assembleia Geral não tiver sido convocada pelo Presidente, os trabalhos serão dirigidos por cooperados escolhidos na ocasião da Assembleia e secretariados por um cooperado convidado, compondo a mesa os principais interessados nesta convocação.

Artigo 40 - Os ocupantes de cargos sociais, como quaisquer outros cooperados, não poderão votar nas decisões sobre assuntos que a eles se refiram de maneira direta ou indireta, entre os quais o de prestação de contas, mas não ficarão privados de tomar parte dos respectivos debates.

Artigo 41 - Nas Assembleias Gerais em que forem discutidos os balanços e as contas do exercício, o Presidente da **Catarse**, logo após a leitura das peças contábeis, do relatório emitido pela auditoria, quando for o caso, e do parecer do Conselho Fiscal, solicitará ao Plenário que indique um cooperado para coordenar a reunião durante os debates e votação das matérias.

§1º - Transmitida a direção dos trabalhos, o Presidente e demais membros do Conselho Fiscal deixarão a mesa, permanecendo, entretanto, no recinto, à disposição da Assembleia Geral, para os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

§2º - O indicado para coordenar os trabalhos escolherá entre os cooperados um secretário para auxiliá-lo na redação das decisões a serem incluídas na ata, pelo secretário da Assembleia Geral.

Artigo 42 - As deliberações das Assembleias Gerais somente poderão versar sobre os assuntos constantes do Edital de Convocação.

§1º - A votação será por aclamação, mas a Assembleia Geral poderá optar pelo voto secreto.

§2º - O que ocorrer na Assembleia Geral deverá constar de ata, aprovada e assinada no final dos trabalhos pelo Presidente e demais cooperados presentes.

§3º - As deliberações nas Assembleias Gerais serão tomadas por maioria simples de votos dos cooperados presentes.

Artigo 43 - As Assembleias Gerais poderão ficar em sessão permanente até a solução de todos os assuntos a deliberar.

Artigo 44 - A prescrição da ação para anulação das deliberações das Assembleias, viciadas de erro, dolo, fraude ou simulação se dará de acordo com a legislação vigente, cujo prazo será contado a partir da data em que se realizou a Assembleia.

SEÇÃO II DO QUÓRUM

Artigo 45 - O quórum para instalação das Assembleias Gerais é o seguinte:

- I. Presença de 2/3 (dois terços) do número de cooperados, em primeira convocação;
- II. Presença da metade mais um do número de cooperados, em segunda chamada;
- III. Presença, no mínimo, de 4 (quatro) cooperados presentes em terceira chamada;
- IV. A totalidade dos cooperados que convocaram a Assembleia nos termos dos §§ 1º e 2º do artigo 47, deste Estatuto.

Parágrafo único - Para efeito de verificação do quórum que trata este artigo, o número de cooperados presentes em cada convocação será apurado pelas assinaturas na lista de presença.

SEÇÃO III DA CONVOCAÇÃO

Artigo 46 - A Assembleia Geral será convocada e dirigida pelo Presidente da cooperativa.

§1º - Poderá ser convocada também pelo Conselho Fiscal, se ocorrerem motivos graves e urgentes ou, ainda, por 1/5 (um quinto) dos cooperados em pleno gozo de seus direitos sociais, após solicitação formal não atendida, no prazo de 10 dias.

§2º - No caso da convocação ser feita por cooperados, o Edital será assinado pelos signatários do documento.

Artigo 47 - Em qualquer das hipóteses referidas no artigo anterior, as Assembleias serão convocadas com antecedência mínima de 10 (dez) dias, para que possam instalar-se em primeira convocação.

Parágrafo único - As Assembleias Gerais poderão realizar-se em segunda ou terceira convocações, no mesmo dia da primeira, com intervalo mínimo de 1 (uma) hora, desde que assim conste do Edital de Convocação.

Artigo 48 - Não havendo quórum para instalação das Assembleias Gerais, convocadas nos termos do artigo anterior, será feita nova convocação com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

Parágrafo único - Se ainda assim não houver quórum para sua instalação, será admitida a intenção de dissolver a sociedade cooperativa.

SEÇÃO IV DOS EDITAIS DE CONVOCAÇÃO

Artigo 49 - Dos editais de convocação das Assembleias Gerais da **Catarse** deverão constar obrigatoriamente:

- I. A denominação da cooperativa seguida da expressão "Convocação da Assembleia Geral, Ordinária, Extraordinária ou Especial", conforme o caso;
- II. O dia e hora da realização da reunião, em cada convocação, bem como o local de sua realização, o qual, salvo motivo devidamente justificado, será sempre o local da sede social da cooperativa;
- III. a sequência ordinal das convocações;
- IV. a ordem do dia, dos trabalhos, com suas devidas explicações;

V. o número dos associados existentes, e em condições de votar, na data de sua expedição, para efeito do cálculo do quórum de instalação e apreciação do critério de representação;

VI. a assinatura do responsável pela convocação.

Artigo 50 - A notificação dos sócios para participação das assembleias será pessoal e ocorrerá com antecedência mínima de 10 (dez) dias de sua realização.

§1º - Na impossibilidade de notificação pessoal, a notificação dar-se-á por via postal, respeitada a antecedência prevista no caput deste artigo.

§2º - Na impossibilidade de realização das notificações pessoal e postal, os sócios serão notificados mediante edital afixado na sede e em outros locais previstos nos estatutos e publicado em jornal de grande circulação na região da sede da cooperativa ou na região onde ela exerça suas atividades, respeitada a antecedência prevista no caput deste artigo.

SEÇÃO V

DA ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA

Artigo 51 - A Assembleia Geral Ordinária, que se realizará obrigatoriamente uma vez por ano, no decorrer dos 3 (três) primeiros meses após o término do exercício social, deliberará sobre os seguintes assuntos, que deverão constar da Ordem do Dia:

I. Destinação das sobras apuradas ou o rateio das perdas;

II. Eleição do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal;

III. Fixação dos honorários ou verba de representação para os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, quando for o caso, estabelecendo a forma de correção monetária daqueles valores;

IV. Plano bienal de atividades da cooperativa;

V. Prestação de contas dos órgãos de administração, acompanhada do parecer do Conselho Fiscal compreendendo:

a) Balanço do exercício social;

b) Demonstrações contábeis exigidas pelas normas inerentes;

c) Demonstrativo das sobras ou perdas;

d) Parecer dos serviços de auditoria, quando for o caso;

e) Relatório de gestão.

VI. quaisquer outros assuntos de interesse social, excluídos os enumerado no artigo 55 deste Estatuto.

§1º - Os membros dos órgãos de administração e fiscalização não poderão participar da votação das matérias referidas nos itens *a, b, c e d* deste artigo.

§2º - A aprovação do relatório, balanço e contas dos órgãos de administração não desonera seus componentes da responsabilidade por erro, dolo, fraude ou simulação, bem como por infração da lei ou deste Estatuto.

SEÇÃO VI

DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Artigo 52 - A Assembleia Geral Extraordinária realizar-se-á sempre que necessário, podendo deliberar sobre qualquer assunto de interesse da **Catarse**, desde que mencionado no Edital de Convocação.

Artigo 53 - É da competência exclusiva da Assembleia Geral Extraordinária deliberar sobre os seguintes assuntos:

I. Contas do liquidante;

II. Dissolução voluntária da sociedade, bem como a nomeação do liquidante;

III. Fusão, incorporação ou desmembramento;

IV. Mudança de objetivo da sociedade;

V. Reforma do Estatuto.

SEÇÃO VII

DA ASSEMBLEIA GERAL ESPECIAL

Artigo 54 - Além da realização da Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária para deliberar nos termos dos e sobre os assuntos previstos na Lei no 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e no Estatuto Social, a **Catarse** deverá realizar anualmente, sempre no segundo semestre, no mínimo, mais uma Assembleia Geral Especial para deliberar, entre outros assuntos especificados no edital de convocação, sobre gestão da cooperativa, disciplina, direitos e deveres dos sócios, planejamento e resultado econômico dos projetos e contratos firmados e organização do trabalho.

SEÇÃO VIII

DAS ASSEMBLEIAS

Artigo 55 – As deliberações das Assembleias Gerais serão decididas por maioria de votos dos associados presentes conforme legislação em vigor.

Artigo 56 – Prescreve em 4 (quatro) anos, a ação para anular as deliberações da Assembleia Geral viciadas de erro, dolo, fraude ou simulação, ou tomadas com violação da lei ou do estatuto, contado o prazo da data em que a Assembleia foi realizada.

CAPÍTULO II

DA DIREÇÃO

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 57 - A **Catarse** será dirigida por um Conselho de Administração, composta pelo Presidente, Vice Presidente e pelo Diretor Financeiro, fiscalizada por um Conselho Fiscal, cujos membros devem necessariamente fazer parte do quadro social.

Parágrafo único – O Conselho de Administração poderá contratar administradores, que não façam parte do seu quadro social, para a condução dos seus serviços burocráticos, técnicos e administrativos.

Artigo 58 - Os cooperados não poderão exercer, cumulativamente, cargos no Conselho de Administração e Conselho Fiscal e nem pode haver grau de parentesco entre seus membros.

Artigo 59 - Os administradores contratados não serão pessoalmente responsáveis pelas obrigações e ações que adotarem e contraírem em nome da cooperativa, mas responderão solidariamente pelos prejuízos resultantes de seus atos, se agirem com culpa ou dolo.

Parágrafo único – Os associados responderão solidariamente pelos atos a que se refere o “caput” deste artigo, se os houver ratificado, em Assembleia Geral, ou deles tiver tirado proveito.

Artigo 60 - Os administradores contratados que participarem de atos ou operações sociais, em que se ocultem o nome da **Catarse** e a sua natureza, podem ser declarados pessoalmente responsáveis pelas obrigações em nome dela contraídas, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

Artigo 61 - Os membros da **Catarse**, assim como os liquidantes, equiparam-se aos administradores das Sociedades Anônimas, para efeito de responsabilidade criminal.

Artigo 62 - Sem prejuízo que possa caber a qualquer cooperado, a **Catarse**, por seus dirigentes, ou representada por cooperado em Assembleia Geral, terá o direito de ação contra os administradores para promover sua responsabilidade.

Artigo 63 – O Conselho de Administração será eleito pela Assembleia para um mandato de 02 (dois) anos, contados da data da posse.

§1º - Os membros do Conselho de Administração tomarão posse de imediato após eleição na Assembleia em que ocorreu o pleito e permanecerão em seu cargo até a próxima Assembleia Ordinária.

§2º - Não podem compor o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal parentes entre si até o 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, e cônjuges.

Artigo 64 – Os membros do Conselho de Administração devem se dedicar às funções dos cargos para os quais foram eleitos e continuarão operando e prestando serviços normalmente.

§1º - Nos impedimentos por prazos inferiores a 90 (noventa) dias, o Presidente será substituído pelo Vice Presidente.

§2º - Na eventualidade de o impedimento ser por prazo superior a 90 (noventa) dias, será convocada Assembleia Geral para o devido preenchimento.

§3º - No caso previsto no §2º, o escolhido exercerá o mandato pelo prazo que restaria ao antecessor.

SEÇÃO II

DAS ATRIBUIÇÕES

Artigo 65 - Cabem ao Conselho de Administração, dentro dos limites da lei e deste Estatuto, as seguintes atribuições:

I. Adquirir, alienar ou onerar bens imóveis da sociedade, com expressa autorização da Assembleia Geral;

II. Avaliar a conveniência e fixar o limite de fiança ou seguro de fidelidade para empregados que manipulem dinheiro ou valores da cooperativa;

III. Avaliar e providenciar o montante dos recursos financeiros e dos meios necessários ao atendimento das operações e serviços;

IV. Contrair obrigações, transigir, adquirir, alienar e onerar bens móveis, ceder direitos e constituir mandatários;

V. Contratar, quando se fizer necessário, um serviço independente de auditoria, conforme disposto no artigo 112 da Lei nº 5.764/71;

- VI. Deliberar sobre a admissão, demissão e exclusão de cooperados e suas implicações, bem como sobre a aplicação ou relevação de multas;
- VII. Deliberar sobre a convocação da Assembleia Geral e estabelecer sua Ordem do Dia, considerando as propostas dos cooperados nos termos dos §§ 1º e 2º do artigo 46;
- VIII. Elaborar proposta de Regimento Interno para a organização do quadro social;
- IX. Estabelecer a estrutura operacional da administração executiva dos negócios, criando cargos e atribuindo funções, reservando a si a contratação de servidores graduados e fixando normas para a admissão e demissão dos demais empregados;
- X. Estabelecer as normas de controle das operações e serviços, verificando, ao menos uma vez por mês, o estado econômico-financeiro da cooperativa e o desenvolvimento das operações e serviços através de balancetes e demonstrativos específicos;
- XI. Estabelecer as normas para o funcionamento da cooperativa;
- XII. Estabelecer sanções ou penalidades a serem aplicadas nos casos de violação ou abuso cometidos contra disposições da Lei, deste Estatuto, ou das regras de relacionamento com a Entidade, que venham a ser estabelecidas;
- XIII. Estimar a rentabilidade das operações e serviços, bem com sua viabilidade;
- XIV. Fixar, anualmente, as taxas destinadas a cobrir a depreciação ou o desgaste dos valores que compõem o ativo permanente da cooperativa;
- XV. Fixar as despesas de administração em orçamento anual que indique a fonte dos recursos para a sua cobertura;
- XVI. Fixar as normas disciplinares;
- XVII. Indicar banco ou bancos nos quais serão feitos negócios e depósitos de numerário e fixar o limite máximo que poderá ser mantido no caixa da cooperativa;
- XVIII. Julgar os recursos formulados pelos empregados contra decisões disciplinares;
- XIX. Propor à Assembleia Geral as políticas, diretrizes e metas para orientação geral das atividades da cooperativa, por meio de planos quadrienais, programas de trabalho e respectivos orçamentos, além de sugerir as medidas a serem tomadas;
- XX. Zelar pelo cumprimento da legislação do cooperativismo e outras aplicáveis, bem como pelo atendimento da legislação trabalhista e fiscal.

§1º - o Conselho de Administração solicitará, sempre que julgar conveniente, o assessoramento de quaisquer funcionários graduados para auxiliá-lo no esclarecimento dos assuntos a decidir, podendo determinar a qualquer deles que apresente, previamente, projetos sobre questões específicas.

§2º - As normas estabelecidas pelo Conselho de Administração serão baixadas em forma de Regulamentos, Instruções, Avisos e Comunicados.

Artigo 66 - Ao Presidente competem as seguintes atribuições:

- I. Dirigir e supervisionar todas as atividades da cooperativa;
- II. Baixar os atos de execução das decisões do Conselho de Administração;
- III. Assinar, juntamente com o Diretor Financeiro, contratos e demais documentos constitutivos de obrigações;
- IV. Convocar e presidir as reuniões do Conselho de Administração, bem como as Assembleias Gerais dos cooperados;
- V. Apresentar à Assembleia Geral Ordinária:
 - a) Relatório da Gestão;
 - b) Balanço Geral;
 - c) Demonstrativo de resultados apurados no exercício a que se refere o Balanço Geral, com parecer do Conselho Fiscal.
- VI. representar ativa e passivamente a cooperativa, em juízo ou fora dele;
- VII. representar o cooperado, como solidário nos financiamentos efetuados por intermédio da cooperativa, realizados nas limitações da lei e deste Estatuto;
- VIII. elaborar o plano bienal de atividades da cooperativa, a partir do primeiro ano de gestão;
- IX. verificar periodicamente o saldo de caixa;
- X. delegar funções a qualquer membro da cooperativa;
- XI. delegar um cooperado para secretariar os trabalhos e orientar a lavratura das atas das reuniões do Conselho de Administração e da Assembleia Geral, responsabilizando-se pela guarda dos livros, documento e arquivos pertinentes.

Artigo 67 – Ao Vice Presidente competem as seguintes atribuições:

- I. Substituir o Presidente nas suas atribuições em sua ausência;
- II. Assinar, na ausência do Presidente, juntamente com o Diretor Financeiro, contratos e demais documentos constitutivos de obrigações.

III. Auxiliar nas questões administrativas da cooperativa.

Artigo 68 - Ao Diretor Financeiro competem as seguintes atribuições:

I. Dirigir e supervisionar todas as atividades financeiras da cooperativa;

II. Assinar, juntamente com o Presidente ou com o Vice Presidente, na ausência daquele, contratos e demais documentos constitutivos de obrigações.

Artigo 69 - Poderá o Conselho de Administração criar comitês especiais, transitórios ou não, para estudar, planejar e coordenar a solução de questões específicas, relativas ao funcionamento da **Catarse**.

CAPÍTULO III DO CONSELHO FISCAL

Artigo 70 - Os negócios e atividades da **Catarse** serão fiscalizados assídua e minuciosamente por um Conselho Fiscal, constituído por 3 (três) membros, todos cooperados, eleitos anualmente pela Assembleia Geral, com mandato de 1 (um) ano, contados a partir da data de sua posse, que se dará de imediato após processo eleitoral.

§1º - O Conselho Fiscal será dirigido por um Coordenador eleito dentro do próprio conselho que será responsável pela ordenação de seus encontros.

Artigo 71 - O Conselho Fiscal reúne-se, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que necessário, com a participação plena de seus membros.

§1º - Em sua primeira reunião, os conselheiros escolherão, entre si, um Coordenador;

§2º - As reuniões do Conselho Fiscal poderão ser convocadas pelo Coordenador e, ainda, por qualquer um de seus membros, por solicitação do Conselho de Administração ou da Assembleia Geral.

§3º - Na ausência do Coordenador do Conselho Fiscal será escolhido um substituto, na ocasião, para dirigir os trabalhos.

§4º - As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos e constarão de ata assinada, ao final dos trabalhos de cada reunião, pelos conselheiros membros presentes.

Artigo 72 - Ocorrendo 2 (duas) vagas no Conselho Fiscal, o Conselho de Administração determinará a convocação da Assembleia Geral Extraordinária para eleger substitutos.

Artigo 73 - Compete ao Conselho Fiscal exercer de modo independente medidas de fiscalização das atividades e serviços da **Catarse**, examinando livros, contas e documentos, cabendo-lhe, ainda, as seguintes atribuições:

I. averiguar se existem reclamações dos cooperados quanto aos serviços prestados;

II. averiguar se há problemas com os empregados;

III. averiguar se os estoques de materiais, equipamentos e outros estão corretos, bem como se os inventários periódicos ou anuais são feitos com observância de regras próprias;

IV. certificar-se se há exigências ou deveres a cumprir junto a autoridades fiscais, trabalhistas ou administrativas e ao órgão do cooperativismo;

V. conduzir o processo eleitoral, coordenando os trabalhos de eleição, proclamação e posse dos eleitos, fiscalizando também o cumprimento do Estatuto, Regimento Interno e Resoluções da Assembleia Geral;

VI. conferir, mensalmente, o saldo do numerário existente em caixa, verificando, inclusive, se o mesmo está dentro dos limites estabelecidos pela Direção;

VII. convocar Assembleia Geral, quando houver motivos graves e o Conselho de Administração se negar a convocá-las, consoante este Estatuto;

VIII. dar conhecimento das conclusões dos seus trabalhos ao Conselho de Administração, à Assembleia Geral e à cooperativa denunciando-lhes as irregularidades eventualmente constatadas, convocando Assembleia Geral;

IX. examinar balancetes e outros demonstrativos mensais, o balanço e o relatório anual do Conselho de Administração, emitindo sobre estes parecer para a Assembleia Geral;

X. examinar se o montante das despesas e inversões realizadas estão de conformidade com os planos e decisões da Direção;

XI. inteirar-se se o recebimento dos créditos é feito com regularidade e se os compromissos sociais são atendidos com pontualidade;

XII. verificar se as operações realizadas e serviços prestados correspondem em volume, qualidade e valor às conveniências econômico-financeiras da cooperativa;

XIII. verificar se o Conselho de Administração reúne-se regularmente e se existem cargos vagos na sua composição;

XIV. verificar se os extratos de contas bancárias conferem com a escrituração da cooperativa.

§1º - Para o desempenho de suas funções, terá o Conselho Fiscal acesso a quaisquer livros, contas e documentos, a empregados, a cooperados e outros, independente de autorização prévia do Conselho de Administração sem que, contudo, lhe caiba o direito de interferir no cumprimento das determinações deste órgão.

§2º - Poderá o Conselho Fiscal, ainda, com anuência do Conselho de Administração, contratar o necessário assessoramento técnico especializado, correndo as despesas por conta da cooperativa.

CAPÍTULO V DO PROCESSO ELEITORAL

Artigo 74 - As eleições para os cargos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal deverão ser realizadas em Assembleia Geral Ordinária.

§1º - O sufrágio é direto, por cargo, podendo ser secreto, utilizando-se cédula única para cada cargo e apuração imediata após cada votação.

§2º - Para as eleições de Presidente, Vice-Presidente e Diretor Financeiro da cooperativa são necessários 50% + 1 dos votos válidos. Não sendo atingido o mínimo exigido de votos, haverá a realização de segundo turno entre os 2 (dois) cooperados com maior número de votos acumulados.

§3º - A posse dos eleitos dar-se-á somente após o cumprimento integral dos respectivos mandatos anteriores.

Artigo 75 - Somente poderão concorrer às eleições para os cargos da Direção e Conselho Fiscal da **Catarse** os cooperados registrados há pelo menos 1 (um) mês.

Artigo 76 - O Edital de Convocação para Assembleia Geral Ordinária, em que se realizar a eleição dos membros da Direção, será publicado com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

CAPÍTULO VI DA DISSOLUÇÃO E LIQUIDAÇÃO

Artigo 77 - A **Catarse** se dissolverá de pleno direito:

I. Devido à alteração de sua forma jurídica;

II. Pela não consecução dos objetivos predeterminados;

III. Pela redução do número de cooperados a menos de 7 (sete) ou do capital social mínimo, se até a Assembleia Geral subsequente, realizada em prazo não superior a 6 (seis) meses, esses quantitativos não forem restabelecidos;

IV. Pelo decurso de duração, se for o caso;

V. Quando assim deliberar a Assembleia Geral, por decisão, no mínimo, de 2/3 (dois terços) dos cooperados presentes, com direito a voto.

Artigo 78 - Quando a dissolução for deliberada pela Assembleia Geral, esta nomeará um ou mais liquidantes e um Conselho Fiscal de 3 (três) membros para proceder à liquidação.

§1º - A Assembleia Geral, nos limites de suas atribuições, pode, em qualquer época, destituir os liquidantes e os membros do Conselho Fiscal, designando seus substitutos;

§2º - O liquidante deve proceder à liquidação de conformidade com os dispositivos da legislação cooperativista.

Artigo 79 - Quando a dissolução da **Catarse** não for promovida voluntariamente, nas hipóteses previstas no artigo 76, essa medida poderá ser tomada judicialmente a pedido de qualquer cooperado.

Artigo 80 – Dissolvida a sociedade e solucionado o passivo, o ativo restante, se houver, como fundos e bens e imóveis da sociedade, serão destinados aos atuais associados, de acordo com as respectivas quotas-partes, conforme deliberação da Assembleia Geral.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 81 – Os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal que pretenderem postular cargos públicos eletivos deverão renunciar às suas funções e se afastarem da cooperativa.

Artigo 82 - Os casos omissos serão resolvidos de acordo com os princípios doutrinários e os dispositivos legais da legislação vigente.

ANDRÉ MORAES DE OLIVEIRA
RG 1008370015
CPF 706.374.400-30

CHARLOTTE LOUISE VALENTINE LECLERC
PASS. N°09AI16395
CARTEIRA DE TRABALHO N° 0233092 - SÉRIE A01 - RS
CPF 845.088.170-68

GUSTAVO MAURER GOMES TÜRCK

RG 8031970273
CPF 998.211.090-04

JEFFERSON KOLOGESKI PINHEIRO
RG 3027339377
CPF 581.914.530-53

JÚLIA SALDANHA VIEIRA DE AGUIAR
RG 1073527441
CPF 971.270.430-00

MARCELO COUGO DE SÁ
RG 6040580075
CPF 601.091.140-00

MARCELO NILUK VIANNA
RG 7084981781
CPF 009.710.460-42

PATRÍCIA KINAST DE CAMILLIS
RG 2054722489
CPF 926.771.180-68

PEDRO KINAST DE CAMILLIS
RG 1083225514
CPF 004.319.710-80

RAFAEL BITTENCOURT CORRÊA
RG 3056935351
CPF 735.179.760-91

TÊMIS NICOLAIDIS CARDOSO
RG 1057768952
CPF 988.917.230-53

TIAGO SOARES RODRIGUES
RG 6059646221
CPF 924.501.480-00