

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

Thais Vargas da Silva

E-mail: thaisvargas23@yahoo.com.br

Departamento de Ciências Administrativas - DCA

RESULTADOS

CATARSE- COLETIVO DE COMUNICAÇÃO

A Catarse é um coletivo de comunicação organizado sob os princípios do cooperativismo, da autogestão e da economia solidária. O coletivo foi fundado no ano de 2004 e atualmente conta com nove cooperados ativos.

A cooperativa busca 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.

OBJETIVOS

Geral: identificar se as práticas organizacionais encontradas na Catarse podem classificá-la como uma organização alternativa.

Específicos:

- 1) distinguir a organização tradicional da organização alternativa;
- 2) estabelecer as diferenças entre as práticas organizacionais alternativas e tradicionais (burocrática);
- 3) apresentar e avaliar criticamente o modo de trabalho do Coletivo Catarse.

METODOLOGIA

Estudo de Caso

- Análise documental
- Entrevistas semi-estruturadas
- Observação simples

CONCLUSÃO

A partir da análise crítica das práticas organizacionais do Coletivo Catarse, é possível afirmar que a cooperativa procura se contrapor às características tradicionais burocráticas, buscando organizar o seu trabalho de forma a enfrentar esse sistema dominante.

Desta maneira, é possível concluir que a Catarse é, ou parece ser, uma organização alternativa, pois são muitos fracos os traços burocráticos.

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