

ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS, PRIVADAS E DA SOCIEDADE CIVIL

HUDSON DO VALE DE OLIVEIRA - ORG.



**GESTÃO, INOVAÇÃO
E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

VOLUME III



Pantanal Editora

2021

Hudson do Vale de Oliveira
Organizador

**ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS, PRIVADAS E
DA SOCIEDADE CIVIL
GESTÃO, INOVAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL
VOLUME III**



Pantanal Editora

2021

Copyright© Pantanal Editora

Editor Chefe: Prof. Dr. Alan Mario Zuffo

Editores Executivos: Prof. Dr. Jorge González Aguilera e Prof. Dr. Bruno Rodrigues de Oliveira

Diagramação: A editora. **Diagramação e Arte:** A editora. Imagens de capa e contra-capas: Canva.com. **Revisão:** O(s) autor(es), organizador(es) e a editora.

Conselho Editorial

Grau acadêmico e Nome	Instituição
Prof. Dr. Adayson Wagner Sousa de Vasconcelos	OAB/PB
Profa. Msc. Adriana Flávia Neu	Mun. Faxinal Soturno e Tupanciretã
Profa. Dra. Albys Ferrer Dubois	UO (Cuba)
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior	IF SUDESTE MG
Profa. Msc. Aris Verdecia Peña	Facultad de Medicina (Cuba)
Profa. Arisleidis Chapman Verdecia	ISCM (Cuba)
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva	UFESSPA
Prof. Dr. Bruno Gomes de Araújo	UEA
Prof. Dr. Caio Cesar Enside de Abreu	UNEMAT
Prof. Dr. Carlos Nick	UFV
Prof. Dr. Claudio Silveira Maia	AJES
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos	UFGD
Prof. Dr. Cristiano Pereira da Silva	UEMS
Profa. Ma. Dayse Rodrigues dos Santos	IFPA
Prof. Msc. David Chacon Alvarez	UNICENTRO
Prof. Dr. Denis Silva Nogueira	IFMT
Profa. Dra. Denise Silva Nogueira	UFMG
Profa. Dra. Dennyura Oliveira Galvão	URCA
Prof. Dr. Elias Rocha Gonçalves	ISEPAM-FAETEC
Prof. Me. Ernane Rosa Martins	IFG
Prof. Dr. Fábio Steiner	UEMS
Prof. Dr. Fabiano dos Santos Souza	UFF
Prof. Dr. Gabriel Andres Tafur Gomez	(Colômbia)
Prof. Dr. Hebert Hernán Soto Gonzáles	UNAM (Peru)
Prof. Dr. Hudson do Vale de Oliveira	IFRR
Prof. Msc. Javier Revilla Armesto	UCG (México)
Prof. Msc. João Camilo Sevilla	Mun. Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Luis Soto Gonzales	UNMSM (Peru)
Prof. Dr. Julio Cezar Uzinski	UFMT
Prof. Msc. Lucas R. Oliveira	Mun. de Chap. do Sul
Profa. Dra. Keyla Christina Almeida Portela	IFPR
Prof. Dr. Leandris Argentele-Martínez	Tec-NM (México)
Profa. Msc. Lidiene Jaqueline de Souza Costa Marchesan	Consultório em Santa Maria
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann	UFJF
Prof. Msc. Marcos Pisarski Júnior	UEG
Prof. Dr. Marcos Pereira dos Santos	FAQ
Prof. Dr. Mario Rodrigo Esparza Mantilla	UNAM (Peru)
Profa. Msc. Mary Jose Almeida Pereira	SEDUC/PA
Profa. Msc. Nila Luciana Vilhena Madureira	IFPA
Profa. Dra. Patrícia Maurer	UNIPAMPA
Profa. Msc. Queila Pahim da Silva	IFB
Prof. Dr. Rafael Chapman Auty	UO (Cuba)
Prof. Dr. Rafael Felipe Ratke	UFMS
Prof. Dr. Raphael Reis da Silva	UFPI
Prof. Dr. Ricardo Alves de Araújo	UEMA
Prof. Dr. Wéverson Lima Fonseca	UFPI
Prof. Msc. Wesclen Vilar Nogueira	FURG
Profa. Dra. Yilan Fung Boix	UO (Cuba)
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme	UFT

Conselho Técnico Científico

- Esp. Joacir Mário Zuffo Júnior
- Esp. Maurício Amormino Júnior
- Esp. Tayronne de Almeida Rodrigues
- Lda. Rosalina Eufrausino Lustosa Zuffo

Ficha Catalográfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

O68 Organizações públicas, privadas e da sociedade civil [livro eletrônico] : gestão, inovação e responsabilidade social: volume III / Organizador Hudson do Vale de Oliveira. – Nova Xavantina, MT: Pantanal, 2021. 104p.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

ISBN 978-65-88319-72-7

DOI <https://doi.org/10.46420/9786588319727>

1. Administração de empresas. 2. Inovação. 3. Responsabilidade social. I. Oliveira, Hudson do Vale de.

CDD 354

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



Nossos e-books são de acesso público e gratuito e seu download e compartilhamento são permitidos, mas solicitamos que sejam dados os devidos créditos à Pantanal Editora e também aos organizadores e autores. Entretanto, não é permitida a utilização dos e-books para fins comerciais, exceto com autorização expressa dos autores com a concordância da Pantanal Editora.

Pantanal Editora

Rua Abaete, 83, Sala B, Centro. CEP: 78690-000.
Nova Xavantina – Mato Grosso – Brasil.
Telefone (66) 99682-4165 (Whatsapp).
<https://www.editorapantanal.com.br>
contato@editorapantanal.com.br

APRESENTAÇÃO

Este terceiro volume da obra “Organizações Públicas, Privadas e da Sociedade Civil: Gestão, Inovação e Responsabilidade Social” traz oito capítulos, teóricos e empíricos, apresentando análises e reflexões que precisam estar sempre na mesa de debates, sobretudo pela constante transformação pela qual a sociedade passa, em função dos diferentes contextos, como a questão da pandemia que tem assolado o mundo desde 2020, e da forma como os atores atuam frente aos contextos existentes, interferindo, portanto, positiva ou negativamente, nas práticas e nas ações desenvolvidas pelas organizações, sejam elas públicas, privadas ou da sociedade civil.

Nesta perspectiva, o primeiro capítulo intitulado “Arquivo-Geral do MPRN: Gestão Arquivística Documental no Processo de Digitalização do e-MP”, tem como propósito identificar as normas e os parâmetros exigidos no processo de digitalização de documentos, frente à implantação do sistema e-MP e também apresenta os desafios na área de gestão documental eletrônica na administração pública.

No segundo capítulo, “Narrativa e Militância na Reconstituição Histórica de uma Comunidade de Baixa Renda”, as autoras trazem um relato realizado em uma comunidade de baixa renda, em Aracaju/SE, abordando, dentro outros elementos, os principais aspectos históricos, sociais, políticos e identitários da comunidade.

Com o título “Empreendedorismo Socioambiental: Uma Abordagem Transdisciplinar nos Cursos Técnicos Integrados do IFRR/*Campus* Boa Vista Zona Oeste”, no terceiro capítulo as autoras trazem um relato de uma ação de natureza pedagógica desenvolvida e implantada, desde 2016, no *Campus* Boa Vista Zona Oeste (CBVZO) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (IFRR), abordando a temática do empreendedorismo socioambiental.

No quarto capítulo, “Regimes Internacionais e suas contribuições para o Desenvolvimento Econômico e do Meio Ambiente no Mundo: Uma Reflexão em relação à Preservação do Meio Ambiente e dos Animais”, os autores trazem algumas reflexões com foco em discutir os regimes internacionais e as suas contribuições para o desenvolvimento econômico e para a preservação do meio ambiente em todo o mundo.

O quinto capítulo, “Análise do Modelo de Avaliação de Pessoal adotado em SUAPE/Pernambuco”, traz uma apresentação do modelo de avaliação de desempenho adotado pelo complexo portuário de Suape/PE, e busca discutir a importância desta ferramenta de avaliação de desempenho como um instrumento democrático e inclusivo da gestão do Complexo.

Com o título “Uso de Tecnologias na Segurança Pública para Preservar e Potencializar o Turismo: Desafios da Copa do Mundo no Brasil em 2014”, no sexto capítulo os autores apresentam dados relacionados à segurança pública e discutem sobre a importância do uso das tecnologias da informação e

comunicação pela segurança pública na América Latina, com foco no caso brasileiro, por meio da experiência da Copa do Mundo de 2014.

No sétimo capítulo, “Considerações sobre os desafios na Aplicabilidade da Lei de Execução Penal no Brasil”, os autores abordam sobre a precariedade do sistema prisional brasileiro, bem como sobre as condições desumanas encontradas especificamente em alguns presídios, apresentando reflexões sobre os desafios postos à aplicabilidade da Lei de Execução Penal.

Intitulado “Cultura de Aprendizagem em Cooperativas Agropecuárias do Estado de Roraima – RR”, no oitavo capítulo os autores buscam analisar a cultura de aprendizagem em cooperativas do ramo agropecuário do estado de Roraima à luz das disciplinas abordadas por Peter Senge (2001).

Assim, com os oito textos apresentados, e reforçando o objetivo dos dois primeiros volumes desta obra, convidamos você, não apenas para a leitura dos textos que compõem este volume, mas também para contribuir com os debates e com as reflexões acerca das organizações – sejam elas públicas, privadas ou da sociedade civil –, nos mais diferentes contextos, à luz de diferentes lentes de análises e perspectivas teóricas.

Hudson do Vale de Oliveira

SUMÁRIO

Apresentação	4
Capítulo I.....	7
Arquivo-Geral do MPRN: Gestão Arquivística Documental no de Processo Digitalização do e-MP	7
Capítulo II	24
Narrativa e Militância na Reconstituição Histórica de uma Comunidade de Baixa Renda	24
Capítulo III.....	39
Empreendedorismo Socioambiental: Uma Abordagem Transdisciplinar nos Cursos Técnicos Integrados do IFRR/Campus Boa Vista Zona Oeste	39
Capítulo IV	47
Regimes internacionais e suas contribuições para o desenvolvimento econômico e do meio ambiente no mundo: uma reflexão em relação à preservação do meio ambiente e dos animais	47
Capítulo V.....	57
Análise do Modelo de Avaliação de Pessoal adotado em Suape/Pernambuco	57
Capítulo VI	68
Uso de Tecnologias na Segurança Pública para preservar e potencializar o Turismo: desafios da Copa do Mundo no Brasil em 2014	68
Capítulo VII.....	78
Considerações sobre os desafios na aplicabilidade da Lei de Execução Penal no Brasil	78
Capítulo VIII	90
Cultura de Aprendizagem em Cooperativas Agropecuárias do Estado de Roraima – RR	90
Índice Remissivo	103
Sobre o organizador.....	104

Capítulo VIII

Cultura de Aprendizagem em Cooperativas Agropecuárias do Estado de Roraima – RR¹

Recebido em: 06/06/2021

Aceito em: 15/06/2021

 10.46420/9786588319727cap8

Hudson do Vale de Oliveira^{2*} 

Mary Lucia Silva Perim³ 

Marli Gisieli da Silva Aquino Peletir⁴ 

Verçulina Firmino dos Santos⁵

INTRODUÇÃO

As cooperativas possuem como um dos principais objetivos atender as demandas apresentadas pela comunidade da região na qual elas estão inseridas. Não visam o lucro e apresentam uma série de requisitos que precisam ser atendidos para a sua constituição. Envolvem um conjunto de pessoas que apresentam como características principais: a união, a democracia, as regras (direitos e deveres) e os objetivos comuns. Além disso, promovem o desenvolvimento não só da comunidade, mas também de todos os seus membros (Ocb, 2015).

O cooperativismo apresenta uma legislação própria que, inclusive, é apresentada por vários autores que abordam a temática, especialmente por meio de estudos de casos, analisando cooperativas dentro dos diferentes ramos como, por exemplo, agropecuário, consumo e crédito (Oliveira, 2009).

Nesse sentido e levando em consideração as rápidas e dinâmicas mudanças às quais as organizações estão sujeitas, faz-se necessário que estas (cooperativas) estejam atentas de forma a se adequar às novas exigências do mundo dos negócios (Pereira Júnior et al., 2010). Assim, a cooperativa, como instituição, não deve ficar alheia as mudanças, pois embora não vise o lucro, deve se atualizar sempre, buscando a sua permanência, especialmente garantindo o desenvolvimento da comunidade na qual está inserida, bem como dos seus cooperados.

¹ Versão preliminar do artigo publicado nos Anais do VIII Congresso da Associação Portuguesa de Economia Agrária (ESADR) e versão melhorada publicada na Revista de Administração de Roraima (RARR), v. 6, n. 3, p. 682-697.

² Doutorando em Administração pela Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC); Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (IFRR) / *Campus* Boa Vista Zona Oeste (CBVZO).

³ Graduada em Administração; Especialista em Gestão de Cooperativas e Mestre em Desenvolvimento Regional da Amazônia (PPG-DRA) pela Universidade Federal de Roraima (UFRR).

⁴ Graduada em Administração de Empresas; Especialista em Gestão Empresarial; Especialista em Gestão de Cooperativas pela Universidade Federal de Roraima (UFRR).

⁵ Graduada em Administração; Doutora em Ciências Empresariais; Professora do Curso de MBA em Gestão de Cooperativas e do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Roraima (UFRR).

* Autor de correspondência: hudson.oliveira@ifrr.edu.br

Assim, surge a seguinte problemática: as cooperativas do ramo agropecuário do estado de Roraima possuem uma cultura voltada para a aprendizagem?

Para responder a este questionamento, o objetivo geral deste artigo foi analisar a cultura de aprendizagem em cooperativas do ramo agropecuário do estado de Roraima. Para tanto, têm-se os seguintes objetivos específicos: a) Identificar o perfil dos gestores participantes da pesquisa; b) Verificar se as culturas de cada cooperativa participante estão alinhadas às disciplinas de Senge (2001); e c) Identificar se os gestores consideram a cultura de aprendizagem importante para o seu desenvolvimento.

Sabe-se que as cooperativas, em geral, podem ser definidas como um agrupamento de pessoas unidas que apresentam um mesmo objetivo, estão sujeitas as mesmas regras, tendo os mesmos direitos e os mesmos deveres e são gerenciadas, essencialmente, por meio da democracia.

A realização de pesquisas nas cooperativas é uma necessidade premente, especialmente pela representatividade que essas instituições têm apresentado ao longo dos anos. Tal necessidade, no estado de Roraima, é ainda mais evidente considerando os poucos estudos existentes sobre esse tema.

Neste sentido, a temática da cultura de aprendizagem é interessante e merece ser analisada sendo, portanto, foco desta pesquisa.

Quanto aos objetivos, a pesquisa é classificada como descritiva, na qual se destaca o fato de que a realidade do objeto em estudo é apresentada e serve de subsídio para a realização de pesquisas futuras.

Quanto aos procedimentos operacionais foram realizadas pesquisas bibliográficas e uma pesquisa de campo nas cooperativas do ramo agropecuário do estado de Roraima. Além disso, a pesquisa pode também ser considerada como quali-quantitativa, uma vez que os resultados obtidos foram quantificados e, posteriormente, analisados. Caracteriza-se como qualitativa por abordar questões de valores, percepções, que podem sofrer interferências.

O referencial teórico e a preparação do instrumento de coleta de dados foram elaborados, conforme já mencionado, a partir de uma pesquisa bibliográfica por meio de materiais que abordam a temática em questão.

Para atingir os objetivos, inicialmente, foram coletadas informações junto à sede da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) na cidade de Boa Vista/Roraima acerca do quantitativo das cooperativas que fazem parte da população (universo) em questão. Posteriormente, foi elaborado um questionário que foi aplicado aos gestores representantes das cooperativas do ramo agropecuário identificadas.

O questionário utilizado foi estruturado, elaborado com perguntas fechadas, de acordo com os objetivos propostos, buscando atingi-los, versando especificamente perguntas relacionadas ao perfil dos respondentes e ao ambiente organizacional (cultura de aprendizagem). Ressalta-se, ainda, que as perguntas

relacionadas ao ambiente organizacional foram elaboradas tendo por base as cinco disciplinas propostas por Senge (2001).

Finalmente, os dados coletados foram tabulados e analisados quanti-qualitativamente.

REFERENCIAL TEÓRICO

Cooperativa: um breve histórico

De acordo com Pinho (1966) *apud* Oliveira (2012), embora etimologicamente cooperação, cooperativa e cooperativismo derivem do verbo cooperar, de origem latina *cooperari* (*cum* e *operari*) que significa trabalhar com alguém, são conceitos distintos. Enquanto a cooperação significa uma ação conjunta com foco ao mesmo objetivo, o cooperativismo, por sua vez, significa um sistema, uma doutrina ou ideologia e, finalmente, a cooperativa seria uma entidade ou instituição em que as pessoas cooperam objetivando o mesmo fim.

Segundo Simão e Bandeira (s/d), a cooperativa é uma solução de práticas sustentáveis capaz de ter retorno econômico por meio de ideias que se preocupam com o desenvolvimento e o equilíbrio da espécie humana.

O cooperativismo teve seu início no século XVIII no período da Revolução Industrial quando a mão de obra estava sendo substituída pelas máquinas e estava deixando de existir as manufaturas e passando para a maquinofatura. Os baixos salários e a longa jornada de trabalho trouxeram muitas dificuldades socioeconômicas para a população. Diante desta crise que se apresentava, as classes trabalhadoras e seus líderes formavam uma associação com caráter assistencial, porém, a experiência não obteve um resultado positivo (Ocb, 2015).

Assim, 28 (vinte e oito) operários, em sua maioria tecelões, se reuniram para avaliar suas ideias. Tais operários respeitaram costumes, tradições e estabeleceram metas para a organização de uma cooperativa. Após um ano de trabalho acumularam um capital de 28 libras e conseguiram abrir as portas de um pequeno armazém cooperativo, em 21 de dezembro de 1844, no bairro de Rochdale-Manchester, na Inglaterra. Assim, nasceu a Sociedade dos Probos de Rochdale, conhecida como a primeira cooperativa moderna do mundo (Ocb, 2015).

As cooperativas, além de mostrar que outro modelo na sociedade da época de consumo era possível, também consolidaram os sete princípios do movimento cooperativista, que são: a adesão voluntária e livre; a gestão democrática; a participação econômica dos membros; a educação, formação e informação; a intercooperação; o interesse pela comunidade; e a autonomia e independência (Ocb, 2015).

No Brasil, a primeira cooperativa do ramo agropecuário foi criada no ano de 1889, no Estado de Minas Gerais, especificamente na cidade de Ouro Preto. A segunda cooperativa registrada, por sua vez, foi no ano de 1902, no Estado do Rio Grande do Sul (Ocb, 2015).

De início, a imensidão territorial do país e o trabalho escravo impediram o desenvolvimento pleno do cooperativismo brasileiro. Além desses empecilhos, tinha-se, também, a falta de material didático sobre o assunto, lacuna esta preenchida com a criação da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), no ano de 1969 (Ocb, 2015).

Apenas em 1971 é que o país regulamentou a criação das cooperativas na forma da lei nº 5.764/71 (Brasil, 1971). Para a Constituição Federal (CF) de 1988, a “cooperativa é como uma organização de pessoas que se baseia em valores de ajuda mútua, responsabilidade, democracia, solidariedade, igualdade e equidade. Seus objetivos econômicos e sociais são comuns a todos os seus membros” (Brasil, 1988).

COOPERATIVAS NO CONTEXTO DE MUDANÇAS

As cooperativas visam um oferecimento de serviços qualificados e capacitados, buscando suprir necessidade de uma comunidade e se sustentar em frente às competições com as empresas. Nessa perspectiva, Oliveira (2012) afirma que “o treinamento e a capacitação estão cada vez mais importantes para dar sustentação ao processo de mudanças nas cooperativas”.

O mundo dos negócios está em constantes mudanças. Assim, as cooperativas devem estar atentas a essas mudanças, especialmente para garantir a sua permanência no “mercado” no qual estão inseridas, afinal a competição torna-se uma variável marcante neste processo de mudanças (Eyng et al., 2006; Cardoso et al., 2010).

De acordo com Marras (2000), o gerenciamento das mudanças como, por exemplo, no plano organizacional é um dos maiores desafios entre os campos da Administração Estratégica de Recursos Humanos. Dessa forma, o desafio das cooperativas não é só gerenciar tais mudanças, mas também estimulá-las internamente de forma que as cooperativas se adaptem às mudanças apresentadas no ambiente externo.

Segundo Daft (2002), o capital, a mão de obra ou os recursos naturais são elementos que não têm sido mais considerados como principal recurso econômico básico, embora sejam necessários. Tem merecido considerável destaque, na atualidade, o conhecimento. Assim, as organizações, de forma geral, saíram da era do capital tangível para o capital intangível, ou seja, vem valorizando o capital intelectual (Pereira Júnior et al., 2010).

Por meio da valorização do capital intelectual, capital intangível, as organizações passam a desenvolver uma cultura voltada para a aprendizagem organizacional, uma vez que esta tem se configurado como o diferencial que prevalecerá no mercado (Pereira et al., 2010).

Eyng et al. (2006) destacam que a aprendizagem organizacional vem merecendo destaque na agregação de valor às diferentes tarefas e aos processos de trabalho, uma vez que se constitui em um meio adequado de apropriação de conhecimentos e de melhoria contínua. Para eles, as pessoas que fazem parte

das organizações que estão pautadas em uma cultura de aprendizagem organizacional aprimoram continuamente suas capacidades de criar e de recriar o futuro por meio de ações conjuntas.

Nesse contexto, Senge (2001) traz a proposta de uma nova organização: uma organização que tem seus alicerces moldados no modelo de aprendizagem, a saber: organização que aprende. Assim, as organizações de sucesso no futuro são aquelas que aprendem.

De acordo com o autor supracitado, ratificado por vários autores, esse modelo de aprendizagem está baseado no desenvolvimento de cinco disciplinas, a saber: o pensamento sistêmico, o domínio pessoal, os modelos mentais, a visão compartilhada e a aprendizagem em equipe.

As disciplinas de Peter Senge

As disciplinas propostas por Senge (visão compartilhada, aprendizagem em equipe, modelos mentais, domínio pessoal e pensamento sistêmico) contribuem para a cultura organizacional de aprendizagem das empresas.

Nas cooperativas, essa contribuição também pode ser expressiva. Para tanto, estas precisam estar dispostas a se tornarem cada vez melhores por meio do processo de aprender.

De acordo com Eyng et al. (2006), a disciplina visão compartilhada se configura no elo que une os grupos na ação. Assim, uma visão única é compartilhada integralmente na medida em que ela se relaciona com as diferentes visões dos membros que fazem parte da equipe.

Aprendizagem em equipe trata-se de uma disciplina coletiva. Neste sentido, é importante destacar que a aprendizagem individual não garante a aprendizagem organizacional. Porém, sem a aprendizagem individual a aprendizagem organizacional não existe (Senge, 2004).

A disciplina modelos mentais refere-se a ativos que moldam a forma de agir das pessoas, especialmente por identificar que os conhecimentos, os hábitos e as crenças determinam a percepção e a interpretação de tudo o que acontece ao nosso redor (Eyng et al., 2006).

Para Senge (2004), o domínio pessoal é a disciplina que se refere ao crescimento e ao aprendizado. Em outras palavras, refere-se ao conhecimento de si mesmo.

O pensamento sistêmico é a disciplina considerada a base da organização que aprende, integrando todas as disciplinas e, inclusive, agindo como um elo entre elas (Senge, 2004; Eyng et al., 2006).

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados apresentados a seguir foram obtidos por meio de questionários respondidos por uma amostra composta por 06 indivíduos, representando, portanto, aproximadamente 27% da população (universo) de 22 pessoas (considerando, um representante por cooperativa).

Assim como no questionário, os resultados estão apresentados conforme a segmentação no instrumento de coleta de dados, a saber: 1ª e 2ª partes.

Com relação ao perfil dos respondentes

Os resultados quanto ao gênero dos respondentes (masculino e feminino) demonstraram haver uma predominância dos homens. Assim, dos participantes, 05 (cinco) são do gênero masculino. Este resultado pode evidenciar que as mulheres ainda possuem pouca participação na gestão das cooperativas. Essa realidade pode ser, inclusive, uma característica específica, ou marcante, em cooperativas do ramo agropecuário, foco deste estudo.

Com relação ao estado civil dos respondentes, observou-se equiparação, uma vez que 03 (três) destacaram ser solteiros e 03 (três) informaram ser casados. Analisando este resultado isoladamente, pode-se inferir que, por serem solteiras, talvez pessoas mais jovens estejam interessadas e envolvidas com a gestão das cooperativas.

Houve uma pulverização nas respostas referentes à faixa etária, sendo que apenas as opções “até 23 anos” e “de 36 a 40 anos” não foram assinaladas. Dos respondentes, 02 (dois) informaram que tem “de 41 a 46 anos”, 02 (dois) destacaram que tem idade “acima de 46 anos”, 01 (um) informou que tem “de 24 a 29 anos” e 01 (um) destacou que tem “de 30 a 35 anos”. Tal resultado demonstra que a participação em cooperativas engloba grupos de diferentes idades. Além disso, verifica-se que não há uma predominância de faixa etária na gestão das cooperativas. Assim, pode-se inferir que características específicas são visualizadas no corpo gestor das cooperativas. Dessa forma, infere-se, ainda, que independente da idade, muitas vezes associada à experiência, se determinado membro da cooperativa apresenta características consideradas primordiais para o corpo gestor (diretores) como, por exemplo, espírito de liderança e capacidade de trabalhar em equipe, este tem totais condições de fazer parte da diretoria.

Por outro lado, é importante destacar que, possivelmente, os membros que já fazem parte da cooperativa por um período maior de tempo podem ter predileção na hora de constituir a diretoria. Esta consideração pode ser ratificada em função de 04 (quatro) dos 06 (seis) participantes da pesquisa apresentar idade acima de 40 anos.

Este resultado referente à faixa etária é interessante, especialmente por dar margem para o desenvolvimento de pesquisas mais aprofundadas com o objetivo de identificar, por exemplo, o comprometimento de novos profissionais com as cooperativas, principalmente considerando que muitos são filhos de cooperados e que tal experiência, ou interesse, é passada de geração para geração.

Quanto ao tempo de cooperativa todas as opções do questionário foram assinaladas. Metade dos respondentes, 03 (três), apresentou um tempo “de 8 a 11 anos”. As demais opções (03 – três) foram assinaladas uma vez, cada uma. Com este resultado, percebe-se que ao mesmo tempo em que há, nas

cooperativas, pessoas mais experientes atuando no cooperativismo do estado de Roraima, há também pessoas que estão iniciando esse caminho. Além disso, tal resultado ratifica algumas considerações apresentadas anteriormente com relação à faixa etária dos membros gestores das cooperativas participantes deste estudo.

Com relação à escolaridade, a questão do questionário solicitou que cada respondente marcasse a alternativa referente ao maior grau obtido ou em andamento. A alternativa mais assinalada foi a “superior completo” (03 – três). As demais alternativas assinaladas foram: nível médio completo (01 – um), especialização completa (01 – um) e outros (01 – um). Observa-se que nenhum dos gestores participantes da pesquisa possui mestrado e/ou doutorado, concluído ou em andamento. Tal situação pode estar relacionada ao fato de estes gestores acreditarem que a realização dessas modalidades acadêmicas (níveis acadêmicos) está voltada a aspectos teóricos e mais direcionada a uma carreira efetivamente acadêmica. Ademais, pode-se inferir que, por meio deste pensamento, os gestores visualizam tais níveis acadêmicos como desnecessários à prática diária das cooperativas e, mesmo aos que possuem um pensamento diferenciado, não há condições reais para cursar estes níveis acadêmicos, frente às demandas que as cooperativas apresentam.

Com relação à cultura de aprendizagem

Os resultados obtidos nesta parte específica da pesquisa demonstraram como os gestores das cooperativas se apresentavam quanto ao desenvolvimento ou conhecimento relacionados à cultura de aprendizagem.

As questões 1 e 2 referem-se à disciplina “visão compartilhada” proposta por Peter Senge.

Na primeira questão deste segmento, verificou-se, a existência, ou não, de um compartilhamento eficiente de informações nas cooperativas. Para metade dos respondentes (03 – três), este compartilhamento existe. Nenhum respondente afirmou não haver esse compartilhamento. Porém, 02 (dois) destacaram que tal compartilhamento existe “a maioria das vezes” e 01 (um) destacou que existe “poucas vezes”.

Com este resultado, pode-se inferir que apenas um cooperado, considerando o que assinalou a opção “poucas vezes”, não está satisfeito com o comportamento, talvez, centralizador das informações, o que pode gerar um ambiente de trabalho desfavorável e prejudicar o andamento das atividades da cooperativa.

É inegável a importância de um eficiente compartilhamento de informações dentro das instituições para que todos os envolvidos possam estar cientes das atividades em andamento e, principalmente, se sintam parte integrante do processo de produção. Nesta perspectiva, Argyris (1994) destaca que os funcionários precisam aprender a assumir responsabilidade por estímulo próprio e, além disso, a criar e a

disseminar informações. Assim, a partir dessas atitudes, poderão contribuir para soluções consistentes para problemas básicos.

Com relação à consonância existente na busca dos objetivos da cooperativa verificou-se que a maioria dos respondentes (05 – cinco) afirmou que existe essa consonância na busca dos objetivos. Apenas 01 (um) respondente destacou que essa consonância existe “a maioria das vezes”.

Por meio deste resultado, pode-se inferir que as cooperativas pesquisadas estão focadas nos objetivos e que as atividades executadas por elas estão atreladas a estes. Tal consideração pode ser ratificada quando se observa que nenhum dos respondentes, nesta questão específica, assinalou as opções “poucas vezes” e/ou “não”.

Este resultado ratifica o que Silva et al. (2014) destacam quando relacionam a questão dos objetivos ao diagnóstico organizacional. Os autores ressaltam que para criar uma visão do futuro que as instituições devem seguir estas devem direcionar esforços para a elaboração de um planejamento estratégico, por meio da realização de um diagnóstico organizacional, uma vez que essa técnica administrativa contribui para a consolidação das ideias das pessoas envolvidas no processo.

Nas questões 3 e 4, o foco foi verificar a preocupação por parte das cooperativas em capacitar os seus membros e os seus gestores.

Todos os respondentes (06 – seis) afirmaram que as cooperativas apresentam uma preocupação com a capacitação dos seus membros. Por ser um fator importante no êxito das cooperativas, tal resultado é animador e, inclusive, está de acordo com os resultados apresentados anteriormente, com relação à consonância na busca dos objetivos, afinal, tal preocupação reflete, também, na obtenção dos objetivos definidos pelas cooperativas.

Essa preocupação corrobora o que Bourahli et al. (2011) destacam quando definem cooperativas. Para os autores, as cooperativas apresentam finalidade social. Além disso, possuem como objetivo prestar serviços aos seus membros, visando não só satisfazer os seus objetivos comuns, mas também contribuindo para a melhoria de renda e valorizando-os.

Com relação à capacitação dos gestores (questão 4), a maioria dos respondentes afirmou que a preocupação existe (05 – cinco). Nenhum dos respondentes afirmou não haver essa preocupação ou que ela existe poucas vezes. Assim, apenas 01 (um) respondente destacou que essa preocupação existe “a maioria das vezes”.

Com este resultado, observa-se que apenas 01 (um) participante destacou que embora exista preocupação por parte da cooperativa em capacitar os seus membros, essa preocupação não se estende aos gestores. Porém, considerando que os gestores também são membros da cooperativa e, de maneira mais específica, que os gestores estão em determinada função e, portanto, não são vitalícios, este resultado é contraditório.

Por outro lado, o resultado geral desta questão demonstra consonância com os resultados descritos na questão dois, referente aos objetivos.

As questões 5 e 6 estão relacionadas com a disciplina “aprendizagem em equipe”, proposta por Peter Senge.

O favorecimento do trabalho em equipe foi o foco da quinta questão do questionário. Trata-se de uma característica de suma importância para as cooperativas, especialmente por estas estarem pautadas sobre o princípio da cooperação propriamente dito.

Neste sentido, 04 (quatro) dos respondentes afirmaram que o ambiente das cooperativas favorece o trabalho em equipe. Por outro lado, contrariando o próprio princípio da cooperação, 01 (um) respondente afirmou que “não” há favorecimento do trabalho em equipe. De igual modo, ou seja, 01 (um) respondente destacou que esse favorecimento ocorre “a maioria das vezes”. Assim, nenhum respondente assinalou a opção “poucas vezes”.

Este resultado pode ser discutido com base no apresentado na questão 1, ou seja, referente ao compartilhamento eficiente de informações. Nesta perspectiva, parece paradoxal observar que 01 (um) respondente afirmou que “não” há, nas cooperativas, favorecimento do trabalho em equipe, enquanto nenhum dos respondentes afirmou que “não” há compartilhamento eficiente de informações, questão 1.

Por outro lado, constatar que 04 (quatro) dos respondentes destacaram que há, nas cooperativas, favorecimento do trabalho em equipe condiz com o resultado apresentado na questão 1, na qual 03 (três) dos respondentes afirmaram que ocorre o compartilhamento eficiente de informações.

O interesse dos membros e dos gestores das cooperativas em desenvolverem suas atividades em um clima de cooperação foi outro fator avaliado (questão 6).

A maioria dos respondentes (05 – cinco) afirmou que trabalha ou procura trabalhar em um clima de cooperação. A complementação deste número, ou seja, 01 (um) respondente ficou com a opção “a maioria das vezes”. Assim, o resultado pode ser considerado bastante satisfatório.

Todavia, este resultado não condiz com o apresentado na questão 5, na qual o número de respondentes que afirmou que o ambiente das cooperativas não favorece o trabalho em equipe, por exemplo, foi de 01 (um). Neste sentido, surgem algumas indagações: “Por que o meu ambiente de trabalho não favorece o trabalho em equipe? O que estou fazendo para contribuir para mudar essa realidade?”.

A disciplina “modelos mentais”, proposta por Peter Senge, envolve reflexões, esclarecimentos contínuos e a visão que cada indivíduo tem do mundo para, a partir disso, identificar como os atos e as decisões serão tomadas e administradas de acordo com suas concepções.

Nesta perspectiva, a questão 7 abordou sobre a realização de atividades de forma criativa e inovadora, uma vez que a visão restrita dos modelos mentais ou paradigmas pode impedir a construção de novos modelos de aprendizagem.

A maioria dos respondentes (05 – cinco) afirmou que costuma trabalhar de forma criativa e inovadora. Apenas 01 (um) respondente destacou que “a maioria das vezes” apresenta essa postura. Portanto, nenhum respondente ficou com as opções “poucas vezes” e/ou “não”.

Essa característica é de suma importância para consolidação das cooperativas de nosso estado e o surgimento de outras, especialmente pelas várias oportunidades, ainda inexploradas, que existem nos diferentes ramos do cooperativismo como, por exemplo, o turismo.

Neste sentido de fuga ou quebra de concepções já consolidadas, Vasconcelos et al. (2007) ressaltam que os seres humanos vivenciam processos de aprendizagem continuamente. Ademais, destacam que essa vivência permite que as pessoas evoluam os seus conhecimentos e, conseqüentemente, tornem mais fáceis à aplicabilidade dos conceitos, ou seja, promovem uma alteração dos modelos mentais fugindo das questões metódicas.

Na questão 8, ainda com base no pressuposto da disciplina dos modelos mentais, abordou-se sobre o favorecimento do ambiente de trabalho à criatividade.

Metade dos respondentes (03 – três) afirmou que o ambiente de trabalho favorece a criatividade. Complementando este número, 02 (dois) respondentes destacaram que esse favorecimento ocorre “a maioria das vezes” e 01 (um) afirmou que “não” ocorre.

Este resultado é, de certa forma, contraditório ao obtido na questão 7, na qual 05 (cinco) respondentes afirmaram que costumam trabalhar de forma criativa e inovadora, sendo que a complementação deste número, ou seja, 01 (um) respondente assinalou a opção “a maioria das vezes”. Sendo assim, surge a seguinte indagação: é possível trabalhar de forma criativa e inovadora se o ambiente de trabalho no qual estou inserido não favorece a criatividade?

Portanto, este resultado é relevante para o desenvolvimento de estudos mais aprofundados de forma a identificar, por exemplo, como os membros/gestores das cooperativas trabalham com criatividade e com inovação se no contexto organizacional (ambiente de trabalho) esse clima de criatividade pode não existir?

O domínio pessoal é outra das 5 disciplinas propostas por Peter Senge. Saber administrar e adequar às habilidades e os limites pessoais é essencial para a adequada realização das atividades, de forma a obter os resultados desejados criando, conseqüentemente, um ambiente organizacional que estimule todas as pessoas envolvidas a alcançarem os objetivos e as metas desejadas.

Por isso, a consciência de cada gestor das cooperativas participantes com relação ao seu controle emocional foi o fator abordado na questão 9. Verificou-se que 05 (cinco) dos respondentes afirmaram apresentar controle emocional. Nenhum respondente assinalou as opções “poucas vezes” e/ou “não”. Apenas 01 (um) respondente destacou que apresenta este controle “a maioria das vezes”.

Para Sveiby (1998), as organizações que apresentam uma cultura de aprendizagem possuem um poder que não vem mais do nível hierárquico que elas apresentam, mas sim do próprio conhecimento. Neste sentido, essas organizações buscam novos perfis profissionais focados no conhecimento, inclusive acerca de suas próprias limitações, entendendo que estas podem ter reflexo nos resultados destas no mercado.

A questão 10, de forma mais precisa, abordou, novamente, o domínio pessoal. Procurou-se identificar se cada respondente tinha, de acordo com o seu autoconhecimento, consciência de seus limites, de suas habilidades, de seus conhecimentos, de suas aptidões e de suas qualidades. Neste aspecto, a maioria dos respondentes (05 – cinco) afirmou ter essa consciência. Apenas 01 (um) respondente afirmou que possui essa consciência “a maioria das vezes”, enquanto que nenhum respondente assinalou as opções “poucas vezes” e/ou “não”.

Este resultado é bastante expressivo e importante, uma vez que, de acordo com Peter Senge (2001), “(...) o pensamento sistêmico é a quinta disciplina, aquela que integra as outras”.

Além disso, Garvin et al. (1998) destacam que as organizações que aprendem são aquelas que apresentam a capacidade de criar, de adquirir e de transferir conhecimentos, mas também possuem a capacidade de modificar seus comportamentos para se adequarem aos novos conhecimentos e *insights*. Dessa forma, quando as pessoas têm conhecimento acerca de seus limites, suas habilidades, seus conhecimentos, suas aptidões e suas qualidades, fica mais fácil para se adaptarem as novas demandas do mercado, inclusive por meio da modificação de determinados comportamentos, quando necessário.

A questão 11, de forma geral, abordou a opinião dos gestores das cooperativas acerca da importância da cultura de aprendizagem para o desenvolvimento destas.

Todos os respondentes (06 – seis) afirmaram que consideram a cultura de aprendizagem importante para o desenvolvimento das cooperativas. Este resultado demonstra que os gestores estão alinhados às mudanças do mercado e cientes de que as organizações que aprendem estão mais preparadas para concorrer em um mercado tão competitivo.

Para Eyng e Reis (2006), essas organizações se caracterizam por serem aprendizes e, portanto, são capazes de reagir às rápidas mudanças do mercado, além de solucionar problemas e aproveitar as oportunidades. Além disso, nelas as pessoas aprimoram continuamente as suas capacidades e as suas habilidades de criar e de recriar o futuro por meio de ações conjuntas.

REFLEXÕES CONCLUSIVAS

Ainda que o número de participantes da pesquisa não represente, em sua totalidade, a população de cooperativas, percebe-se que os objetivos propostos, dentro dos aspectos metodológicos considerados, foram atingidos.

Observou-se que a maioria dos respondentes é do gênero masculino, que houve pulverização de respostas com relação à faixa etária e que metade dos respondentes apresentou um tempo “de 8 a 11 anos” nas cooperativas.

Apesar da baixa participação das cooperativas na pesquisa (aproximadamente 27% da população), observou-se que as cooperativas agropecuárias do estado de Roraima apresentam um ambiente propício ao desenvolvimento de cultura de aprendizagem, especialmente por possuírem elementos que já estão alinhados às disciplinas propostas por Senge. Porém, para que isso ocorra, alguns aspectos precisam ser analisados e, inclusive, modificados. Tal necessidade se justifica, principalmente, pela contradição observada em alguns resultados que possuem o mesmo enfoque.

Identificou-se que os gestores consideram a cultura de aprendizagem importante para o desenvolvimento das cooperativas.

É importante ressaltar que uma preocupação mais específica no tocante ao desenvolvimento de práticas para consolidação da cultura de aprendizagem, por parte das cooperativas, pode torná-las mais atuantes em nosso estado.

Ademais, frente às dificuldades enfrentadas neste estudo, bem como em função das indagações que surgiram, é premente a necessidade da realização de novos estudos, inclusive, mais aprofundados, que possam apresentar respostas para tais indagações ou, até mesmo, respondê-las.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argyris C (1994). A boa comunicação que impede a aprendizagem. In: Aprendizagem organizacional: os melhores artigos da Harvard Business Review. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Bourahli A et al (2011). A reciclagem como fator de inclusão socioeconômica dos catadores de lixo no DF. XIV SEMEAD/ Seminário em Administração. São Paulo.
- Brasil (1971). Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm> Acesso em: 01 jun. 2021.
- Brasil (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico.
- Cardoso NF et al (2010). Aprendizagem organizacional como recurso estratégico de gestão: um estudo de caso na prefeitura de Fortaleza. In: Seminários em Administração – XIII SEMEAD.
- Daft RL (2002). Organizações: teoria e projetos. 7. ed. São Paulo, SP: Pioneira Thomson Learning.
- Eyng IS et al. (2006). O impacto das “cinco disciplinas” de Peter Senge na competitividade da empresa: o caso de uma rede de lojas do setor comercial. In: XXVI ENEGEP – ABEPRO, Fortaleza – CE.
- Garvin DA et al (1998). Learning organization: aprender a aprender. HSM Management, 4(9): 57-64.

- Marras JP (2000). Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo, SP: Futura.
- Oliveira MP de (2009). Formação e distribuição das sobras nas cooperativas de crédito: um estudo de caso na cooperativa de crédito de livre admissão de associados do Vale do Juruena – SICREDI UNIVALES. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis). Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale e Juruena. Juina – MT.
- Oliveira DPR (2012). Manual de gestão das cooperativas: uma abordagem prática. 6. ed., São Paulo-SP: Atlas.
- Ocb – Organização das Cooperativas Brasileiras (2015). Disponível em: <<http://www.brasilcooperativo.coop.br>>. Acesso em: 01 jun. 2021.
- Pereira Júnior A et al. (2010). Organização que aprende: uma análise da cultura de aprendizagem no Departamento de Administração da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Revista Cesumar – Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, 15(1).
- Senge PM (2001). A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende. 9. ed. São Paulo, SP: Nova Cultural.
- Senge PM (2004). A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende. 16 ed. São Paulo, SP: Best Seller.
- Silva JA da et al (2014). Aplicação da análise swot na elaboração de diagnóstico organizacional de uma editora universitária. In: IX Simpósio Acadêmico de Engenharia de Produção – IX SAEPRO, Universidade Federal de Viçosa (UFV).
- Simão AG et al. (s/d). O cooperativismo como alternativa para o atingimento da sustentabilidade. Programa de Mestrado em Organizações e Desenvolvimento da UniFAE – Centro Universitário.
- Sveiby KE (1998). A nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento. Rio de Janeiro: Campus.
- Vasconcelos IFG de et al. (2007). Organizações em aprendizagem. São Paulo: Thomson Learning.

ÍNDICE REMISSIVO

A

América Latina, 5, 68, 71, 72, 77
aspectos identitários, 27, 33

B

Brasil, 3, 4, 5, 9, 17, 21, 22, 24, 26, 31, 37, 38, 52,
53, 56, 68, 69, 70, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 82,
84, 86, 87, 88, 92, 93, 101

C

cargo, 58, 62, 63
Comunidade, 4, 24, 36, 37
cooperativas, 5, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98,
99, 100, 101, 102
cultura de aprendizagem, 5, 91, 94, 96, 100, 101,
102

D

desenvolvimento sustentável, 54
Digitalização, 4, 7, 11, 16, 22, 23
Dignidade, 34, 87
direitos humanos, 22, 84, 85, 86, 88
documento, 7, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19

E

Empreendedorismo, 4, 39, 46
empresa, 15, 16, 18, 23, 57, 61, 62, 66, 76, 87,
101
Execução Penal, 5, 78, 79, 83, 84, 85, 87, 88

G

gestão, 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 19, 20, 22,
23, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 72, 73, 75,
77, 87, 92, 95, 101, 102
Gestão Arquivística, 4, 7

I

identidade comunitária, 28

L

lei, 8, 10, 21, 53, 54, 80, 81, 82, 83, 84, 93

M

meio ambiente, 4, 42, 43, 45, 47, 49, 53, 54
modelos mentais, 94, 98, 99
MPRN, 4, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 23

O

organização, 13, 35, 40, 41, 42, 48, 57, 58, 59,
64, 76, 92, 93, 94, 102

P

Pena, 88, 89
proteção animal, 52, 53, 56

R

regimes internacionais, 4, 47, 48, 49, 50, 51, 52,
54, 55
responsabilidade, 1, 3, 11, 17, 39, 40, 43, 46, 51,
57, 86, 93, 96

S

segurança pública, 4, 68, 70, 71, 72, 76, 77, 86
Socioambiental, 4, 39, 43, 46
software, 11, 15, 19, 20
Suape, 4, 57, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67

T

Transdisciplinaridade, 39, 46

SOBRE O ORGANIZADOR



Hudson do Vale de Oliveira

É Doutorando em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). Faz parte do Núcleo de Inovações Sociais na Esfera Pública (NISPE), atuando, também, no Observatório de Inovação Social de Florianópolis (OBISF). É Doutor em Agronomia pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). É Mestre em Agronomia pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). É Especialista em Gestão de Cooperativas pela Universidade Federal de Roraima (UFRR). É Graduado em Agronomia pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), em Administração pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) e em Comunicação Social (Jornalismo) pela UFRR. É Professor Efetivo do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (IFRR), Campus Boa Vista Zona Oeste (CBVZO). Possui experiência e interesse de projetos (pesquisa e extensão) nas seguintes áreas: Agronegócios, Sustentabilidade, Cooperativismo, Gestão de Pessoas, Gestão Pública, Inovação Social e Educação. Email para contato: HUDSON.OLIVEIRA@IFRR.EDU.BR



ISBN 978-658831972-7



Pantanal Editora

Rua Abaete, 83, Sala B, Centro. CEP: 78690-000
Nova Xavantina – Mato Grosso – Brasil
Telefone (66) 99682-4165 (Whatsapp)
<https://www.editorapantanal.com.br>
contato@editorapantanal.com.br