

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E COOPERAÇÃO

um estudo de caso de uma cooperativa popular

Raquel Ferreira Miranda

Doutora em Psicologia pela UFES

Agnaldo Garcia

Doutor em Psicologia pela USP

RESUMO:

O objetivo desta pesquisa foi identificar, descrever e analisar o relacionamento interpessoal, a partir de dimensões como similaridade/reciprocidade, confiança, comunicação, conflito e satisfação com ênfase na cooperação interpessoal, como um aspecto central para a formação e o funcionamento de uma cooperativa popular do município de Vitória, Espírito Santo.

PALAVRAS-CHAVE: relacionamento interpessoal; dimensões do relacionamento; cooperação.

ABSTRACT

The aim of this research was to identify, describe and analyze interpersonal relationship, taking into account dimensions such as similarity/reciprocity, trust, communication, conflict and satisfaction with emphasis on interpersonal cooperation, as a central aspect for the creation and operation of a popular cooperative of the city of Vitória, Espírito Santo.

KEYWORDS: interpersonal relations; dimensions of the relationship; cooperation.

ÁREA TEMÁTICA: Relacionamento Interpessoal

Reflexões sistemáticas sobre o tema relacionamento interpessoal remontam à Antiguidade; Aristóteles e Platão, no mundo grego antigo, e Cícero, na antiguidade romana, são pensadores que escreveram sobre relações humanas. Contudo, como campo de investigação científica, a pesquisa em relacionamento interpessoal teve um desenvolvimento expressivo nos últimos 40 anos. Autores como Michel Argyle, Henry Sullivan e Fritz Heider foram pioneiros na pesquisa desse assunto, representando contribuições de diferentes áreas do conhecimento ou de diferentes perspectivas teóricas. Sullivan, por exemplo, era psiquiatra e sua principal contribuição foi sua obra sobre relacionamento interpessoal na psiquiatria. Heider foi fortemente influenciado pela Psicologia da Gestalt, e sua principal obra sobre o tema (Psicologia das Relações Interpessoais) foi publicada em 1958. Argyle contribuiu com estudos referentes aos comportamentos não verbais envolvidos na interação. A pesquisa do relacionamento interpessoal, contudo, torna-se mais evidente com a criação de sociedades científicas internacionais, de periódicos científicos, de congressos reunindo autores ligados ao tema e interessados na construção de uma ciência específica dos relacionamentos interpessoais, ainda que, haja uma grande diversidade teórica e metodológica.

Segundo Garcia (2005), a pesquisa sobre relacionamento interpessoal foi marcada pela contribuição de autores como Steve Duck e Robert Hinde. Duck teve participação importante na organização da International Society for the Study of Personal Relationships (ISSPR), que tinha como principal objetivo estimular e apoiar a pesquisa científica sobre relacionamentos interpessoais e aperfeiçoar a comunicação entre pesquisadores do tema, fortalecendo o campo de Relacionamento Interpessoal dentro da comunidade acadêmica. No início da década de 1980, Duck também esteve à frente da criação do primeiro periódico da área, o *Journal of Social and Personal Relationships*. Em 1987, durante a Conferência Internacional sobre Relacionamento Interpessoal, em Iowa, foi criada a International Network on Personal Relationships (INPR) com o objetivo de promover a colaboração interdisciplinar no estudo

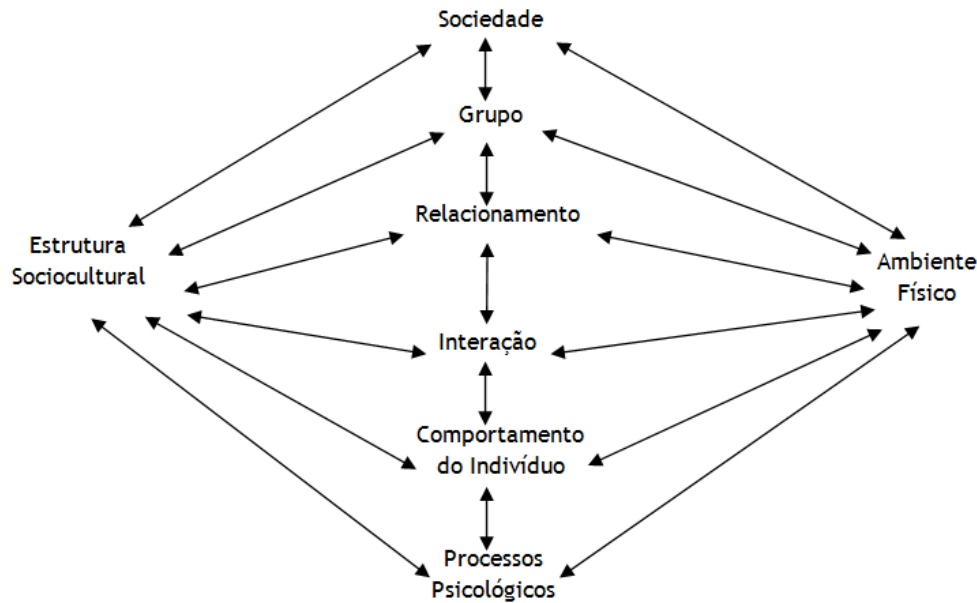
dos processos de relacionamento. Em junho de 2002, a fusão dessas duas sociedades deu origem à International Association for Relationships Research – IARR (Associação Internacional de Pesquisa do Relacionamento), organização que se propõe a continuar o trabalho anteriormente desenvolvido pela ISSPR e INPR.

Garcia (2005, 2006) analisou as publicações e os temas abordados nas pesquisas sobre relacionamento interpessoal veiculadas pelas principais publicações internacionais especializadas: *Journal of Social and Personal Relationships* e *Personal Relationships*. Entre os temas mais investigados estão o relacionamento romântico, o relacionamento familiar e as relações de amizade. Segundo o autor, três aspectos se destacam como representativos do conteúdo dos estudos de relacionamento interpessoal: os participantes, as dimensões do relacionamento e o contexto. Com relação aos participantes, as principais propriedades estudadas são idade, gênero, etnia e certos aspectos psicológicos. As dimensões do relacionamento mais investigadas foram a comunicação, o apego, o compromisso, o perdão, a similaridade, a percepção interpessoal, o apoio social e emocional e o lado negativo do relacionamento — agressão, violência e ameaças ao relacionamento. O terceiro elemento marcante nos estudos de relacionamento é o contexto, representado por fatores ambientais, geográficos, ecológicos, sociais, culturais, econômicos e tecnológicos.

Robert Hinde é um dos autores contemporâneos que mais contribuiu para a tentativa de organização de uma “ciência do relacionamento interpessoal”. O autor investigou e escreveu sobre diferentes temas de pesquisa e seus principais textos em relação a essa área de investigação foram publicados como livros (HINDE, 1979, 1987 e 1997).

De acordo com Hinde (1997), o relacionamento interpessoal faz parte de um sistema de relações com diferentes níveis de complexidade que afetam e são afetados uns pelos outros, partindo de processos fisiológicos, passando por interações, relacionamentos, grupos e sociedade e, ainda, a estrutura socio-cultural e o ambiente físico. (Figura 1).

Figura 1- Relações dialéticas entre níveis sucessivos de complexidade social



Fonte: HINDE, 1997

Para Hinde (1997), há relacionamento se os indivíduos têm uma história comum de interações passadas e o curso da interação atual é influenciado por elas. Relacionamentos são definidos a partir de uma série de interações no tempo, entre indivíduos que se conhecem. Os mesmos fatores intervenientes nas interações também estão presentes nas relações: atitudes, expectativas, intenções e emoções dos participantes. Por sua vez, os relacionamentos agrupados compõem uma rede, formando o grupo social. Hinde (1997) salienta que essas redes de relacionamentos — a família e o grupo da igreja, entre outros — podem sobrepor-se ou manter-se completamente separadas, comportando-se como grupos distintos, uns em face dos outros. Assim como nas interações e relacionamentos, cada grupo tanto influencia o ambiente físico e biológico em que está inserido como é influenciado por ele. O autor reconhece a existência de níveis distintos de complexidade no comportamento social. Cada um deles (interações, relacionamentos, grupos sociais) possui características próprias. Algumas propriedades dos relacionamentos, tais como comprometimento e intimidade, dificilmente se aplicam às interações isoladas.

Além de considerar as diferenças entre esses níveis, Hinde (1997) ressalta que é preciso vê-los não como entidades estanques, mas como processos que se inter-relacionam e se influenciam mutuamente. A natureza de uma interação ou de um relacionamento depende de ambos os participantes, do comportamento que os indivíduos manifestam em cada interação e do tipo de grupo a que está relacionada. Assim, cada um desses níveis não somente influenciam o ambiente físico e a estrutura sociocultural (ideias, mitos, valores, crenças, costumes e instituições), como também são modificados por eles.

Nessa perspectiva, os termos “relacionamento diádico” e “relacionamento interpessoal” são utilizados para referir-se a uma sequência real de interações entre duas pessoas no tempo ou a uma sequência potencial de interações entre duas pessoas que já interagiram no passado. No nível comportamental, um relacionamento envolve uma série de interações entre indivíduos que se conhecem. Assim, a descrição de uma interação refere-se ao conteúdo do comportamento apresentado (o que fazem juntos), a qualidade do comportamento (de que forma é feito) e a padronização (frequência absoluta e relativa) das interações que o compõem. Algumas das mais importantes características dos relacionamentos dependem de fatores afetivos/cognitivos, que também devem ser considerados na descrição (HINDE, 1997).

De acordo com Hinde et al. (2001), o pleno entendimento das relações exige um enfoque não somente no relacionamento, mas também no nível individual, com os participantes. O curso de um relacionamento depende das características psicológicas de ambos os participantes. Portanto, a formação e as mudanças nos relacionamentos envolvem características pessoais dos participantes como expectativas, posicionamento quanto a normas culturais, sociais e organizacionais, autoconceito, autoestima, valores religiosos e habilidades de comunicação.

Cooperação e Relacionamento Interpessoal

Etimologicamente, a palavra “cooperação” é originária do verbo latino cooperare, de cum e operare = operar juntamente com alguém (PINHO, 1966), ou seja, é a prestação de auxílio objetivando um fim comum. No ambiente organizacional ela se refere à

associação de pessoas que, com base em seus próprios esforços e ajuda mútua, organizam e administram uma empresa com o objetivo de proporcionar serviços que satisfaçam suas necessidades, sujeitando-se ao efeito de princípios cooperativos ou normas de funcionamento (CORREIA e MOURA, 2001).

De certa forma, a cooperação é um conceito ambíguo que permite múltiplos usos. É usado para definir ações, relações entre indivíduos ou como um conceito de organização institucional. Em princípio, é entendido como uma ação consciente e combinada entre indivíduos ou grupos associativos com vista a um determinado fim. Assim, pode-se definir a cooperação como um processo social, embasado em relações associativas, na interação humana, pela qual um grupo de pessoas busca encontrar soluções para seus problemas comuns, realizar objetivos comuns e produzir resultados, através de empreendimentos coletivos com interesses comuns (FRANTZ, 2001).

Hinde e Groebel (1991), na obra *Cooperativand Prosocial Behaviour*, situam a cooperação, a confiança e o altruísmo entre as maiores virtudes humanas, enfatizando, em suas análises, as perspectivas da biologia e da psicologia social. O termo cooperação é usado para referir-se às ocasiões nas quais dois ou mais indivíduos, mutuamente, melhoram as possibilidades de outros alcançarem um objetivo, sendo mais provável que cooperadores recebam benefícios de atos cooperativos dos outros que os não cooperadores. A cooperação tende a acontecer primordialmente em pequenos grupos (HINDE e GROEBEL, 1991), entretanto Messick e Liebrand, (1995) e Buskens e Snijders (1997) discutem que a cooperação pode ser mantida em grandes grupos.

As organizações têm sido descritas como um conjunto de recursos pelos quais indivíduos e grupos competem e quando os recursos são abundantes e suficientes para satisfazer as necessidades de cada membro, os conflitos sobre eles serão provavelmente menores. Entretanto, se os recursos tornam-se escassos, os indivíduos podem perceber uma disjunção entre seus próprios interesses e aqueles de outros membros da organização. Essa situação pode levar à competição intragrupo e ao conflito, impactando negativamente no funcionamento organizacional. Pesquisadores sugerem que a escassez tende a diminuir a cooperação, encorajando os indivíduos a maximizarem seus próprios resultados (AQUINO e REEDS II, 1998).

Aquino e Reeds II (1998) propõem que os efeitos da escassez sobre o comportamento intragrupo sejam moderados pela habilidade dos membros do grupo para comunicação e pelo acesso ao recurso dentro do grupo. Hijzen et al. (2006) ressaltam que é crucial que os indivíduos aprendam a ouvir um ao outro, a dialogar, a apoiar os membros, a dar opinião ou solucionar conflitos de grupo para que este se desenvolva. De acordo com Aquino et al. (1992), a

cooperação é maior quando os recursos são distribuídos igualmente, promovendo sentimentos de harmonia e responsabilidade social no grupo. Por outro lado, a distribuição desigual promove individualismo e competitividade. Tais motivações são provavelmente intensificadas durante períodos de extrema escassez, levando a um grande conflito e competição por recursos (BOOTH, 1984; WADE, 1987). Entretanto, Samuelson e Messick (1986) não encontraram evidências significativas de que a distribuição dos recursos no grupo afete a cooperação.

Muitos dos estudos sobre cooperação estão baseados em um contexto de dilema social. Segundo Parks (2000), um dilema social pode ser definido como uma situação na qual um grupo de pessoas pode decidir entre maximizar interesses próprios ou coletivos. O autor aponta ainda a importância do cuidado na escolha do esquema de recompensa para a cooperação. Os pesquisadores geralmente pedem aos participantes que optem por uma escolha cooperativa ou outra não cooperativa (HOPTHROW e HULBERT, 2005).

Várias explicações têm sido propostas para compreender o impacto que a comunicação dentro do grupo tem sobre a escolha cooperativa (KERR e KAUFMAN-GILLILAND, 1994; COTTERELL et al., 1992; ISAAC e WALKER, 1988). A comunicação pode: (a) facilitar a compreensão das regras; (b) promover a coordenação de ações cooperativas; (c) alterar as expectativas que os outros têm do comportamento; (d) aumentar as normas gerais de benevolência; (e) criar normas sociais locais de cooperação; (f) humanizar os membros do grupo; (g) promover a solidariedade no grupo; (h) facilitar a coordenação das ações para obter bom público e (i) ter consequências na confiança/comprometimento para cooperação mútua.

Dovidio et al. (2003) enfocam o impacto que o estabelecimento de relações competitivas ou cooperativas exerce sobre a geração de conflitos, apontando que as relações competitivas entre grupos podem gerar sentimentos mutuamente negativos e estereótipos para os seus membros. Ao contrário, uma relação cooperativamente interdependente entre membros de diferentes grupos pode reduzir conflitos. Segundo Harrison et al. (2001), a cooperação entre colegas de trabalho torna a tarefa e sua execução mais fáceis.

Parks et al. (2003) demonstraram que, apesar de a escolha cooperativa ser normalmente motivada por um desejo de todos ao benefício, a não cooperação, às vezes, é motivada pela ganância e, por vezes, por medo, seja de nada receber por esforços, seja de ser explorado.

Segundo Jehn e Shah (1997), a cooperação ajuda no desempenho de outro membro do grupo ou facilita o modo de esses membros coordenarem seus esforços. Assim, a cooperação inclui os membros que ajudam o outro nas tarefas e participam no comportamento mutuamente benéfico. Esses autores propõem que a cooperação é maior em grupos

de amigos do que em grupos de conhecidos por causa das diferenças em trocas sociais.

A visão de um mundo pacífico está baseada na cooperação em oposição à competição (BONTA, 1997). Competição, cooperação e individualismo são conceitos interligados e definidos como três tipos de estruturas objetivas (JOHNSON et al., 1981; BONTA, 1997): estruturas do competidor, nas quais a realização de objetivos interligados é correlacionada negativamente entre pessoas diferentes; estruturas cooperativas, em que há uma correlação positiva para as pessoas cujos objetivos interligados são alcançados; e estruturas individualistas, nas quais objetivos não são ligados ao todo. Johnson e Johnson (1983) sumarizaram esses conceitos em termos diretos: os competidores alcançam seus objetivos somente quando outros participantes não o fazem; os cooperadores alcançam seus objetivos somente quando outros participantes também o fazem; e os individualistas alcançam seus objetivos sem afetar a consecução dos objetivos de outros.

Bay-Hinitzet al. (1994) demonstraram que, quando crianças praticam jogos cooperativos, suas agressões diminuem e os comportamentos cooperativos aumentam. Inversamente, quando praticam jogos de competição, há um aumento de comportamentos agressivos e os comportamentos cooperativos diminuem.

De acordo com Boyd e Richerson (1991), a reciprocidade é outra importante fonte de interação social. Nesse caso, os cooperadores agem de forma diferenciada, baseados em comportamentos prévios dos outros – eu coopero com você somente se você cooperou em momentos anteriores. Se indivíduos comumente empregam algumas de tais regras, a interação cooperativa entre “reciprocadores” persistirá, enquanto interações de “não reciprocadores” e não cooperadores cessará logo. “Reciprocadores” são mais prováveis de receber benefícios de atos cooperativos dos outros do que os não cooperadores. Trabalhos teóricos sugerem que a reciprocidade pode facilmente conduzir à evolução da cooperação, mas somente em pequenos grupos.

A cooperação também pode ser afetada pela identidade do grupo (ORBELL et al., 1988; KERR e KAUFMAN-GILLILAND, 1994). Esse fator pode estabelecer e, conseqüentemente, aumentar a resposta cooperativa – na falta de alguma expectativa de reciprocidade futura –, recompensas ou punições atuais. Além disso, essa identidade opera independentemente das ordens da consciência. A cooperação intergrupo também tem sido objeto de pesquisas (WORCHEL e NORVELL, 1980; GAERTNER et al., 1999).

Vugt e De Cremer (1999) citam dois estudos experimentais sobre o papel da identificação grupal na seleção e cooperação com os líderes para administrar conflitos. De Cremer e Van Knippenberg (2002) ressaltam que os achados da literatura sobre liderança carismática ecooperação mostram que líderes percebidos como carismáticos podem promover a

cooperação porque eles motivam os outros a continuarem com o grupo ou com interesse organizacional. As ações coletivas fortalecem o sentimento de “pertença” e solidificam os vínculos comunitários, permitindo a elaboração e o engajamento conjunto em projetos locais (NASCIUTTI et al., 2003). Dessa maneira, projetos de ação comunitária podem se revelar como importantes elementos de construção de cidadania, de resgate da autoestima, de conscientização; em última análise, do lugar que cada ator ocupa no mundo social.

Em seus aspectos práticos, a organização da cooperação exige de seus sujeitos e atores a comunicação de interesses, de objetivos a respeito do qual precisam falar, argumentar e decidir como partícipes de um projeto comum. Assim, criam-se as condições necessárias para a socialização de conhecimentos e de experiências, importantes para a cooperação. As organizações cooperativas são fenômenos complexos nascidos da articulação e da associação de indivíduos identificados por interesses ou necessidades, buscando o seu fortalecimento pela organização e instrumentalização, com vistas a objetivos e resultados, normalmente, de ordem econômica. A cooperação é um acordo racional de interesses e necessidades frente à produção e distribuição de bens e riquezas. Porém, como prática social educativa, cultural e política, o cooperativismo incorpora esses elementos ao seu sentido econômico (FRANTZ, 2001).

De acordo com Palmieri e Branco (2004) na Psicologia, em especial na Psicologia do Desenvolvimento, a discussão teórica e conceitual da cooperação e competição vem sendo considerada no nível das ações ou comportamentos observáveis, no qual estudos têm sido realizados para investigar a ocorrência de comportamentos caracterizados como pró ou antissociais. Para a maioria dos autores, comportamentos pró-sociais são aqueles que representam ações ou atividades consideradas socialmente positivas, visando atender às necessidades e ao bem-estar de outras pessoas, como, por exemplo, o altruísmo, a generosidade, a cooperação, os sentimentos de empatia e simpatia. Por outro lado, comportamentos antissociais incluem ações ou atividades consideradas socialmente negativas, voltadas, por exemplo, à destruição ou ao prejuízo de outras pessoas, e relacionadas a comportamentos egoístas, competitivos, hostis e agressivos.

Para Edwards (1991), a cooperação e a competição constituem aspectos de um mesmo fenômeno relacional, a depender do contexto e do valor adaptativo de cada tipo de ação. Ambos os comportamentos estão a serviço de objetivos individuais que vão sendo constituídos em contextos grupais determinados, que ora favorecem a cooperação, ora a competição. Dessa forma, o indivíduo estará sempre maximizando suas possibilidades de adaptação ao ambiente, caracterizado por uma cultura ou situação específica. É assim que a vivência de situações cooperativas pode favorecer a expressão de com-

portamentos de natureza pró-social, conduzindo o indivíduo a se relacionar positivamente em relação às necessidades e bem-estar de outras pessoas, da mesma forma que contextos competitivos convidam os indivíduos à hostilidade e à agressão.

Segundo Danheiser e Graziano (1982), a cooperação foi definida por Deutsch (1949) como o contexto interativo em que as ações de um participante favorecem o alcance do objetivo de ambos, sendo a competição caracterizada como a busca de objetivos mutuamente exclusivos. Ou seja, quanto mais um indivíduo se aproxima de seu objetivo, mais o outro se afasta da possibilidade de alcançar o seu.

Além disso, Deutsch destaca que normas e regras de natureza cooperativa e competitiva estabelecidas por um grupo social podem ser estruturadas dentro de um único contexto complexo, o qual organiza diferentes situações de relacionamento entre os indivíduos. Esse seria o caso da cooperação intragrupo associada à competição intergrupo. A análise de Deutsch mostra a importância do contexto, com suas regras e expectativas sociais.

Em se tratando da análise de padrões culturais marcados pelo individualismo e pelo coletivismo, Triandis (1991) destaca que a cooperação deve ser entendida como um dos atributos característicos de grupos sociais coletivistas, em que a motivação individual sistematicamente se refere ao grupo de pertencimento constituído pela família, tribo, ou nação. Já nas culturas por ele classificadas como individualistas, as pessoas tenderiam mais à competição e à defesa de seus interesses particulares.

Relacionamento Interpessoal e Trabalho Cooperado

Rocha et al. (2003) mapearam as relações interpessoais a partir da rede de comunicação interpessoal de agricultores estabelecidas em três projetos de assentamento de reforma agrária de Unai, MG. Por meio de entrevistas, questionaram sobre as interações políticas, afetivas e técnicas entre os assentados e os motivos que os induziram a se comunicar no assentamento. Verificou-se que, nos três assentamentos, as pessoas mantinham baixo nível de interação/comunicação interpessoal, o que foi considerado um fator restritivo ao surgimento de novas lideranças locais, à integração grupal e ao desenvolvimento de atividades coletivas, principalmente aquelas que dependiam da integração do grupo. Os autores mostram a importância desses relacionamentos para o esforço cooperativo:

"O relacionamento interpessoal pode tornar-se e manter-se harmônico e prazeroso, permitindo um trabalho cooperativo, em equipe, com integração de esforços, conjugando energias, conhecimentos e experiências para se alcançar um produto maior que a soma das partes, ou seja, de plena sinergia. Ou então tenderá a tornar-se tenso, conflitante, levando à desintegração de esforços, à divisão de energias e à crescente deterioração do desempenho grupal, tendendo para um estado de entropia do sistema e, finalmente, para a dissolução do grupo." (ROCHA et al., 2003, p. 308).

Sugerem, assim, a realização de atividades viáveis visando ao desenvolvimento interpessoal desses grupos, permitindo uma comunicação mais eficiente, a identificação de indivíduos com capacidade de liderança e cooperação, o desenvolvimento da autoestima e da capacidade de tomar decisões (ROCHA et al., 2003).

A Transformação das Relações Interpessoais no Âmbito do Trabalho Cooperado - O Papel da Psicologia

Martí et al. (2005) ressaltam as mudanças subjetivas dos trabalhadores geradas pelas experiências cooperativas, ou seja, suas formas de fazer, sentir e pensar. A subjetividade é produto de condições e processos sócio-históricos específicos, isto é, das relações sociais e suas transformações em um dado período de tempo. Nesse sentido, as transformações econômicas e sociais geram novas "condições de vida", juntamente com o processo de formação das cooperativas, produzindo uma subjetividade particular.

Albuquerque e Macareño (1999) analisaram do ponto de vista da Psicologia Social das Organizações, os fatores psicossociais que afetam o êxito ou fracasso de três cooperativas rurais. Ressaltam que a psicologia pouco tem estudado as organizações cooperativas. Os fatores encontrados foram: identificação do sócio com a cooperativa, a atuação do líder e conflitos entre sócios. Segundo os autores, raras são as cooperativas que mantêm um sistema regular de comunicação aberta entre diretoria e sócios. Eles ainda apontam a falta de ações governamentais e recursos para um estudo prévio das condições psicossociais existentes e propõem a realização de estudos empíricos para detectar as reais condições psicossociais para a implementação dos programas.

Aproximando Psicologia e cooperativismo solidário, Favero e Eidelwein (2004) propuseram que o trabalho do psicólogo deveria começar na formação dos grupos, antes de os trabalhadores ingressarem como sócios da cooperativa (no caso, de feirantes). Destacaram a importância de se trabalharem questões individuais, culturais e sociais construídas historicamente através de modelos de relacionamentos fundamentados em um modo de produção capitalista. A intervenção psicológica representaria uma estratégia para o esclarecimento de dúvidas, a formação de cultura de participação e o relacionamento econômico coerentes com a economia solidária, prevenindo problemas futuros de não adequação de alguns feirantes.

Coutinho et al. (2005) também discutiram o papel da Psicologia, especificamente da Psicologia Social e do Trabalho, na consolidação de empreendimentos solidários, propondo diversas maneiras de atuação na organização ou com cada trabalhador.

As metas desses programas deveriam ser o desenvolvimento da autonomia e da solidariedade,

buscando ressignificar a identidade profissional do trabalhador/cooperado, fortalecendo o vínculo grupal. Essas iniciativas deveriam levar os grupos a assumirem progressivamente o papel de sujeitos de sua própria história, conscientes dos determinantes sociopolíticos de sua situação, tornando-se ativos na busca de soluções para os problemas enfrentados.

O objetivo desta pesquisa foi identificar, descrever e analisar o relacionamento interpessoal, a partir de dimensões como similaridade/reciprocidade, confiança, comunicação, conflito e satisfação com ênfase na cooperação interpessoal, como um aspecto central para a formação e o funcionamento de uma cooperativa popular do município de Vitória, Espírito Santo.

Método

Este trabalho é um estudo de caso qualitativo e exploratório-descritivo das relações interpessoais em uma organização cooperativa.

A unidade de análise foi uma cooperativa, que segundo dados da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB/ES) foi criada em 1999, em Vitória, Espírito Santo. A cooperativa era originalmente composta por 49 mulheres. Essas mulheres nunca haviam participado de um grupo cooperativo e estavam sem um trabalho formal. No momento da pesquisa, a atividade da cooperativa não era o desafio do siri, mas um restaurante de culinária típica capixaba, sediado em um local construído às margens do mangue e cedido pela prefeitura de Vitória para uso das cooperadas. A cooperativa contava com 28 mulheres cadastradas como cooperadas. Entretanto, segundo a presidenta, apenas 13 estavam participando efetivamente das atividades. Os sujeitos da pesquisa foram 12 mulheres atuantes na cooperativa.

Este estudo trata-se de uma análise intencional, não probabilística, assim definida porque as participantes representavam o universo estudado e eram aquelas que atuavam no cotidiano da cooperativa. Suas idades variaram de 25 a 66 anos, sendo que nove delas tinham entre 25 e 45 anos. A maioria (oito) havia nascido na Ilha das Caieiras e as outras se mudaram para o local em função dos maridos serem naturais da Ilha. Dentre as entrevistadas, apenas uma não tinha filhos. Duas cooperadas iniciaram as atividades na cooperativa após a sua constituição, sendo que as demais participaram do processo de formação da cooperativa. Todas as cooperadas residiam nas proximidades da cooperativa, o que facilitava o deslocamento a pé ou de bicicleta. O nível de escolaridade, em geral, era baixo. Duas cooperadas haviam completado o segundo grau e uma se identificou como analfabeta. Contudo, várias não conseguiram ler o Termo de Consentimento para Participação em Pesquisa e ainda apresentaram dificuldade para assinar o nome completo. Apenas uma das cooperadas não apresentava algum laço de parentesco com as outras.

A escolha dessa cooperativa para a realização do estudo deveu-se ao fato de reunir pessoas que trabalhavam juntas, com a participação cotidiana dos membros, por estar há oito anos no mercado apresentando-se como opção de geração de renda e, principalmente, por ter as cooperadas trabalhando dentro da comunidade da qual são oriundas, realizando uma atividade característica da região.

Os dados foram coletados por meio de observação 'in loco' das atividades (produtivas e administrativas) e entrevistas semiestruturadas com as cooperadas. Não houve preocupação em seguir rigidamente o roteiro, visto que o objetivo principal das entrevistas era permitir que as cooperadas falassem de sua história de vida, enfatizando seus relacionamentos familiares, de amizade, de trabalho na construção e manutenção da cooperativa. Após consentimento por escrito das entrevistadas, todas as entrevistas foram gravadas e transcritas pela pesquisadora. O tempo de duração das entrevistas variou de 46 minutos a 2 horas e 48 minutos, respeitando sempre a disponibilidade do entrevistado. Observou-se em geral, ao final das entrevistas, um quadro de vidas marcadas por momentos de muito sofrimento, dificuldades e superação.

Quanto aos procedimentos de análise dos dados, as entrevistas foram transcritas e seu conteúdo foi analisado de acordo com Bardin (1977). A organização dos dados foi feita à luz da obra de Robert Hinde (1997) Nesse sentido, os dados foram organizados dentro de diferentes níveis de complexidade que compõem um sistema de relações dialéticas entre interações, relacionamentos, grupos e sociedade, e desses com a estrutura sociocultural e o ambiente físico.

Resultados e Discussão

Caracterização do Contexto – A ilha e a Cooperativa

A Ilha das Caieiras se desenvolveu de forma lenta. Os moradores criaram fortes vínculos familiares em decorrência do casamento entre os migrantes das mesmas famílias que residiam no local. Era característico na Ilha certo grau de parentesco, principalmente entre moradores da parte baixa do bairro. Por volta de 1940, parte do mangue foi aterrada, facilitando o acesso a Vitória e transformando a Ilha das Caieiras em península.

As décadas de 1960 e 1970 caracterizaram-se pelo grande crescimento urbano somado à falta de planejamento adequado que orientasse tal crescimento. Isso levou à crescente favelização da população nos morros e mangues. A ocupação desordenada do complexo demográfico da Grande São Pedro afetou diretamente a Ilha das Caieiras, provocando uma grande deteriorização nos aspectos naturais da área, principalmente a degradação do mangue, reduzindo-se a qualidade de vida da população.

O bairro possui uma parte baixa próxima ao mangue, que corresponde à maior área ocupada, e

uma parte alta chamada de Morro da Ilha, que teve uma ocupação mais recente após a retirada de terra para a urbanização dos bairros da Grande São Pedro, caracterizada por um loteamento. Os moradores que residiam na parte baixa eram os pioneiros e filhos dos primeiros habitantes. Já na parte alta, residiam os novos ocupantes, que vieram de São Pedro, outros bairros de Vitória e municípios vizinhos em busca de uma casa própria.

Quanto às relações de trabalho dos chefes de família, as principais ocupações profissionais eram de pesca, serviços gerais, serviço militar, empregada doméstica, construção civil e comércio. Cabe ressaltar que o baixo índice de escolaridade compromete a inserção no mercado de trabalho, elevando a atuação no setor informal.

A cooperativa surgiu de um projeto, denominado Projeto Terra, da Prefeitura Municipal de Vitória, gestão de 1996 a 2004, quando houve o desenvolvimento de ações de saneamento básico, urbanização, serviços de saúde e educação e qualificação profissional na Ilha das Caieiras. Esse projeto partia de premissas como o planejamento com ações integradas e articuladas, gestão compartilhada, participação popular e criação de áreas delimitadas denominadas Poligonais. Ele congregava, no seu escopo, toda a população que vivia nos assentamentos informais e precários da cidade com um perfil socioeconômico abaixo da realidade dos demais moradores do município (FERREIRA, 2005).

O Projeto Terra, na Ilha das Caieiras, afetou prioritariamente a região baixa do bairro por ter um plano de intervenção voltado para a orla, mais para a atividade turística com exploração da gastronomia e da tradição histórica da região do que para um plano de desenvolvimento.

A presença das mulheres na vida social da comunidade era dominante, uma vez que elas eram responsáveis pelo desenvolvimento do movimento comunitário na Ilha das Caieiras.

Mesmo com o desenvolvimento do Projeto Terra na Ilha, a participação popular na tomada de decisões foi pequena. A instalação da peixaria comunitária no bairro não conseguiu unir os pescadores em torno dessa ação. Foi a partir desse quadro de pouca mobilização dos pescadores da Ilha que surgiu a possibilidade de investir em um projeto que envolvesse as mulheres e, mais especificamente, as tradicionais desfiadeiras de siri da Ilha das Caieiras.

O Projeto Terra, em parceria com o Programa de Geração de Emprego e Renda (PRONAGER), promoveu, junto às desfiadeiras de siri da Ilha das Caieiras, a criação da cooperativa como uma estratégia de geração de renda para a população local.

As desfiadeiras foram qualificadas por meio de recursos financeiros disponibilizados pelo PRONAGER nas áreas de teoria da organização, higiene e manipulação de alimentos, culinária de mariscos, noções de contabilidade e matemática básica, formação de preços e custos e técnicas de congelamento. Embora, inicialmente, ainda não houvesse a for-

malização da cooperativa, elas começaram a trabalhar em um terraço de uma casa na Ilha das Caieiras. Esse espaço foi alugado pela prefeitura de Vitória, com recursos da parceria estabelecida entre o Projeto Terra e o PRONAGER. As mulheres faziam salgados que eram encomendados, primordialmente, por órgãos da prefeitura para realização de eventos. A criação da cooperativa visava a aliar geração de trabalho e renda com a preservação de atividades tradicionais da cultura capixaba, como a coleta e o desafio de siris.

As atividades no restaurante eram divididas por grupo de duas cooperadas e englobava o preparo do siri e outros frutos do mar para realização de pratos típicos da culinária capixaba, atendimento aos clientes, limpeza e manutenção do espaço físico e utensílios e gerenciamento econômico feito pela presidenta. As cooperadas trabalhavam em um sistema de rodízio (turnos): seis mulheres em cada dia de segunda a sábado, sendo que, aos domingos, as cooperadas dos dois grupos trabalhavam em conjunto devido ao aumento no número de clientes. Desde que iniciou suas atividades, a cooperativa era presidida pela mesma presidenta eleita na única votação realizada para o cargo, em 1999.

Segundo dados da Prefeitura Municipal de Vitória, a Cooperativa está situada no ramo de atividade de produção, no qual as pessoas, em ação cooperativa, produzem bens e produtos para comercialização. A expectativa em relação à Cooperativa era propiciar uma melhoria da qualidade de vida, da geração de renda, do processo de trabalho, proporcionando maior divulgação do produto característico da região, aumento da produção e desenvolvimento local.

Cooperação na Percepção das Cooperadas

A cooperação se destaca na compreensão da dinâmica e estrutura de uma organização de trabalho cooperado. A cooperação entre indivíduos de um mesmo grupo é um fenômeno comum que tende a aumentar as possibilidades do grupo e de seus membros alcançarem os objetivos propostos (HINDE e GROEBEL, 1991).

Pensar sobre as relações de cooperação na cooperativa é diferente de analisá-las no contexto da comunidade ou no contexto familiar. Isso porque, historicamente, a atividade de trabalho vivenciada e aprendida pelas cooperadas é baseada em uma estrutura individualizada, enquanto no contexto da comunidade e familiar, há forte participação e entrosamento, principalmente nos momentos de crise pessoal ou familiar, quando todos participam e buscam ajudar.

Perguntou-se às cooperadas como elas explicariam a alguém o que é uma cooperativa e em seguida como explicariam o que é cooperação. Elas expressaram grande dificuldade nessas questões e retrataram situações contraditórias. Por um lado, apresentavam-se orgulhosas por terem conseguido criar a

cooperativa e, com isso, formalizar, pelo menos socialmente, o trabalho. Isso porque não havia uma relação formal de trabalho em função das questões administrativas da cooperativa. Por outro lado, socialmente eram reconhecidas como cooperadas e esse reconhecimento era uma condição diferenciadora para essas mulheres. Ao serem foco de reportagens veiculadas na mídia sobre a cultura e a culinária do estado, ganhavam visibilidade e reconhecimento do seu trabalho, e isso era também uma situação recompensadora. Entretanto, expressaram a pouca valorização que davam à atividade e à proposta cooperativista, ao almejavam um trabalho que propiciava carteira assinada, rendimento fixo de um salário mínimo e ao desejarem outra vida para seus filhos. Não desejavam que as filhas seguissem a profissão de desfiadeira, e apenas uma cooperada relatou ter um filho diretamente envolvido com a pesca. Para os jovens, o desafio e a pesca só se tornam opções quando há abandono do estudo e eles não encontram outras oportunidades de trabalho.

"Eu me sinto assim orgulhosa, sabe porque Raquel, é um trabalho que eu gosto de fazer, gosto de vir pra cá, gosto de trabalhar e gosto de ganhar meu dinheirinho. Eu me admiro muito, gosto muito e gosto do meu trabalho, meu, é meu trabalhinho porque eu nunca pude ter um trabalho mesmo com essa coisa toda, mas é um orgulho muito grande pra mim fazer bem feito." (C10)

"Eu gosto quando vem aqui filmar aqui e fala que lindo! Aí eu acho bom, ah como vocês desfiam, que gracinha, aí eu gosto porque coisa que nem eu dou valor, porque eu não dou." (C5)

"Eu gosto muito da palavra desfiadeira, eu gosto porque nós somos muito procuradas e também foi uma luta e vejo como muita vitória mesmo e nós ainda temos muito o que alcançar e agora a gente vê não só o nosso lado, mas o lado dos filhos também, como que meu filho vai sobreviver. Acho que não gostaria que meu filho pescasse porque gostaria de dar ao meu filho uma vida melhor, eu quero que meu filho cresça mais que eu." (C12)

Quando lhes era pedido explicar o que era uma cooperativa, algumas diziam, inicialmente, que não sabiam fazê-lo. Em geral, remetiam à ideia de cooperativa como um local de trabalho onde um cooperava com o outro, compreendia o outro, fazia parceria, havia união entre as pessoas. Buscaram a comparação com o trabalho formal, vincularam à ideia de não estarem em um emprego fixo, formal, com carteira assinada, conforme almejado no momento da criação. Na medida em que foram instigadas a refletir sobre o tema, começaram a identificar e expressar algumas características próprias da proposta cooperativista, como o compartilhamento de informações, de tomada de decisão, geralmente caracterizadas por elas como a prestação de contas sobre a gestão financeira.

"Eu acho Raquel, que a cooperativa tem que ser assim as pessoas ter união com as outras, se unir, né? É... e eu acho que a cooperativa tem que ser assim tudo organizadinho, o que entra, o que sai, entendeu? Prestar conta pra gente, eu acho que isso é que é cooperativa." (C1)

"Quando eu entrei aqui eu achei que era um grupo de pessoas cooperando. Um grupo, porque sozinho é mais difícil, mas com um grupo é mais fácil até pra pedir alguma coisa porque hoje olham mais pros grupos. Quando eu soube que ia ter a cooperativa eu pensei 'agora eu tô empregada', mas não foi assim como eu pensei... porque eu pensei que eu ia ter meu emprego, mas não tive." (C5)

"Cooperativa é assim, as mulheres reunidas, né, nós somos cooperadas. As pessoas comentam isso, que cooperativa é isso, as mulheres reunidas que é cooperativa. Eu não vejo isso como empresa é mais uma reunião das mulheres para trabalhar." (C10)

"Ah, eu acho que cooperativa é cooperar, é todo mundo tá junto. O que eu vejo mais é essa parte de união." (C12)

A partir da perspectiva de que uma cooperativa baseia-se na cooperação, ao serem indagadas de como explicavam o que é cooperação, as cooperadas abordaram o termo basicamente como o ato de ajudar o outro.

"Ah... é assim ajudar, né?" (C2)

"Uma pessoa ajudando a outra no momento difícil também porque é claro que a gente discute também, mas depois a gente se entende e fica tudo normal uma ajudando a outra." (C3)

Parte das cooperadas não identificou a cooperação no cotidiano de trabalho, e parte percebia situações de ajuda mútua. Assim, algumas expressaram que trabalhar junto em um mesmo local, com a denominação de cooperativa, não significava que havia cooperação, mas apenas compartilhamento de espaço físico. E ainda fizeram uma consideração importante: na comunidade o trabalho é individualizado; portanto, as cooperadas tendem a transpor para a experiência na cooperativa esse modelo, ou seja, cada um produz o que precisa para sobreviver, vende de acordo com a necessidade, não há abertura para pensar no processo de trabalho que envolva outras pessoas.

"Eu não entendo o que é cooperação, eu não entendo... eu acho que não tem nada a ver com cooperativa não. É uma ajuda, é um ajudar o outro, mas aqui não tem isso, aqui não tem isso, Raquel. Eles falam sempre que nós somos cooperadas, não somos, aqui nós não somos cooperadas porque ninguém ajuda ninguém, aqui não tem nada disso de um ajudar o outro, um quer engolir o outro. Pra mim aqui é o espaço e a gente trabalha junto aqui." (C10)

"Aqui eu acho que quase não tem cooperação, tem pouca. (...) tem muita gente aqui que é assim, acha que não é dela fazer e aí não ajuda também." (C1)

"(...) as pessoas aqui estão acostumadas a trabalhar individual. Eles queriam fazer igual lá nas paneleiras é: cada um vende o seu, cada um bota o seu preço, aí muitas por isso, muitas saíram, muitas os maridos não deixaram e as quem ficou foi as que cooperaram desde o início. Quem não conseguiu cooperar se afastou porque tem que trabalhar todo mundo com um objetivo só." (C8)

Por outro lado, também retrataram uma melhora significativa nas relações interpessoais no trabalho nos últimos anos e consideraram que certos fatores foram importantes para o desenvolvimento de ações cooperativas, tais como a diminuição do

número de cooperadas e o fato de terem aprendido a exercer todas as tarefas realizadas na cooperativa. Essa observação das cooperadas encontra respaldo em Hinde e Groebel (1991), que demonstram que a cooperação tende a acontecer primordialmente em pequenos grupos.

"Eu não sei se foi a convivência, eu não sei se foi o número de pessoas, eu não sei, mas melhorou. (...)sendo que agora todo mundo sabe fazer quase tudo e foi o que foi melhorando também quando todo mundo foi aprendendo a fazer quase tudo, isso ajudou na cooperação." (C11)

A percepção que as cooperadas possuíam da cooperativa e de cooperação estava baseada na vivência cotidiana. A cooperativa nasceu de uma proposta externa, em que o poder público municipal condicionou a ajuda ao grupo de mulheres da Ilha, em termos de estrutura física de trabalho, à criação da cooperativa. Desde o início das atividades, a estrutura administrativa foi centrada na figura da presidenta; os laços familiares permeavam a saída, entrada ou permanência na cooperativa; não se construiu um estatuto que balizasse as relações de trabalho a serem estabelecidas entre as cooperadas, entre as cooperadas e fornecedores, entre cooperadas e clientes; a divisão do trabalho ocorria de forma "intuitiva", pois, até então, realizava-se o trabalho do desafio individualmente. Com a cooperativa, dividiu-se as cooperadas para realização do trabalho em etapas, fragmentando-o, e em seguida mudou-se o ramo de atividade da cooperativa ao deixar a produção de desafio de siri para criação do restaurante. Entretanto, as cooperadas não passaram por nenhum processo de qualificação para a realização da nova atividade. Novamente, passaram por algumas tentativas de organização do trabalho até chegarem ao modelo utilizado no momento da pesquisa: duas turmas de trabalho que se alternavam durante a semana em turnos de oito horas de trabalho.

Por meio de tentativa e erro, as cooperadas buscavam uma forma de funcionamento da cooperativa que propiciasse sua sobrevivência. Mas, em um cenário de escassez de recursos, como ocorria na cooperativa em estudo, Aquino et al. (1992) e Aquino e Reeds II (1998) ressaltam que a cooperação tende a diminuir, embora dois fatores possam moderar os efeitos da escassez: o acesso ao recurso dentro do grupo e a habilidade para a comunicação. O acesso ao recurso era aparentemente igualitário para todas as cooperadas, pois, semanalmente, a presidenta efetuava o pagamento de um valor que variava de R\$50,00 a R\$80,00 para todas. Mas como não sabiam o faturamento total da semana, começavam a achar que a presidenta recebia rendimentos maiores. Portanto, elas acreditavam que podia haver desigualdade na distribuição dos recursos por não terem acesso à prestação de contas. Também indicavam a desigualdade na visibilidade das cooperadas em reportagens, considerando que a presidenta e suas irmãs tinham privilégios e apareciam mais em fotos, filmagens e falavam mais durante as

entrevistas, assumindo papel de destaque. Em função disso, o acesso ao recurso igualitário perdia força e fazia com que a falta de comunicação clara sobre a gestão dos recursos financeiros e as expectativas que possuíam fossem fatores impeditivos para que ações cooperativas ocorressem de forma mais dinâmica.

A distribuição desigual dos recursos promove o individualismo e a competitividade entre as cooperadas, podendo fomentar sentimentos mutuamente negativos entre os membros do grupo, em detrimento de relações cooperativas, que tendem a reduzir os conflitos (DOVIDIO *et al.*, 2003).

As cooperadas pareciam estar voltadas para a batalha pela sobrevivência individual diária, e a permanência na cooperativa tinha sido fortemente baseada na falta de outras oportunidades que avaliavam como melhores. Assim, o foco estava mais no bem-estar individual do que no coletivo.

Diante da falta de estrutura administrativa, a cooperação passa a se basear apenas nos vínculos pessoais/familiares, o que é esperado, segundo Jehn e Shah (1997), pois a cooperação tende a ser maior em grupos de amigos. Desse modo, com base nos resultados deste estudo, bem como nos resultados encontrados por Hinde e Groebel (1991), Jehn e Shah (1997) e Harrisson et al. (2001), as relações familiares e de amizade podem funcionar como ponto de apoio para o desenvolvimento de ações cooperativas, sendo importantes para o próprio desenvolvimento e manutenção da cooperativa. As cooperadas, mesmo com críticas em relação à gestão financeira, permaneciam na cooperativa em função dos vínculos familiares e da maior adaptação ao novo modelo de trabalho, já que o foco saiu do desafio do siri para o restaurante e a maioria das que permaneceram não tinham habilidade para o desafio do siri em grande quantidade.

As diferenças de ações cooperativas desenvolvidas nas relações de trabalho, familiar e de amizade se contrapõem aos estudos apresentados, pois, de acordo com esses estudos, a cooperativa estudada teria como vantagem no desenvolvimento de ações de cooperação o fato de ser composta por um grupo de mulheres que têm relações familiares e de amizade, considerando que isso facilitaria as trocas sociais. Baseando-se no fato de a escolha cooperativa ser, normalmente, motivada por um desejo de todos ao benefício, criam-se condições para que as relações de intimidade entre as cooperadas se tornem uma vantagem no desenvolvimento dessas ações. Contudo, essa situação também pode se tornar fator de desvantagem quando as relações de intimidade estão estruturadas em função da história das relações familiares e de amizade, podendo ocorrer uma reprodução de situações de controle e até mesmo de exploração próprias do ambiente doméstico, mas que são transpostas para o contexto de trabalho.

O sentido do trabalho para cada cooperada parecia ser fator de influência também na disponibilidade

de para cooperar, pois as que gostavam e expressavam satisfação com a atividade que realizavam pareciam mais aptas a atos cooperativos.

Apesar de a cooperação ser limitada na cooperativa estudada, ações cooperativas estavam presentes e não estavam restritas ao ambiente de trabalho. Havia grande envolvimento das cooperadas, principalmente da presidenta, com questões de ordem familiar que dificultavam a vida de uma colega e se uniam para ajudá-la. Nesse sentido, a presidenta era figura de referência sendo citada por todas como alguém que se preocupava e agia para ajudá-las a resolver problemas de toda ordem. Portanto, parecia haver um estilo de cooperação na comunidade que se estendia à cooperativa. Ainda havia muito a ser feito para o avanço de ações de cooperação na cooperativa estudada. A própria experiência de trabalho coletivo já era uma evolução que as mulheres da Ilha, com toda dificuldade e empecilhos quanto à própria capacitação para gestão de um negócio, estavam conseguindo vencer.

Ao lado da cooperação, foram abordadas ainda algumas dimensões do relacionamento que foram marcantes entre as cooperadas e que a literatura apresenta como dimensões relacionadas ao estabelecimento de ações cooperativas.

Similaridade e Reciprocidade

A reciprocidade é uma dimensão do relacionamento fundamental para o estabelecimento de ações cooperativas e ocorre em interações nas quais os participantes mostram comportamentos similares direcionados um ao outro (HINDE, 1997). Assim, o indivíduo A ajuda B, que, por sua vez, ajuda A.

Na cooperativa, havia muitas similaridades na história de vida pessoal e familiar das cooperadas, inclusive em função de suas relações de parentesco. A maioria era natural da Ilha e as que não nasceram no local residiam havia mais de 15 anos e apropriaram-se da cultura local após o casamento. As histórias de uma criação rígida, às vezes, pautada também na violência doméstica, com casamentos acontecendo quando ainda eram muito jovens, o enfrentamento de dificuldades financeiras que podem ter chegado à privação alimentar, a baixa escolaridade e o desafio do siri como atividade de trabalho são características comuns nas histórias de vida. Era comum também que as mulheres da Ilha fossem mais engajadas na busca por melhorias para o local onde viviam, sendo as principais líderes comunitárias.

Essas similaridades possivelmente favoreceram o surgimento da cooperativa. A similaridade de características pessoais e de comportamento tem sido considerada um ponto importante de aproximação entre as pessoas e na formação de relações de amizade (HINDE, 1997).

Apesar de trabalhar com o desafio do siri, a maioria não tinha habilidade para desfiar grande quantidade e isso fazia com que não conseguissem um

bom rendimento desfiando o siri em casa. Como a atividade que desempenhavam na cooperativa não estava mais relacionada com o desafio, a permanência tornava-se atrativa, sendo uma possibilidade de renda associada a uma rotina de trabalho relativamente flexível, que propiciava conjugar, quando houvesse interesse, desafio do siri e atividades do restaurante. Portanto, esse era um ponto de similaridade entre o grupo atual de cooperadas que pode ajudar na compreensão quanto à permanência das mesmas na cooperativa.

A reciprocidade, por sua vez, é uma importante fonte de interação social e, na cooperativa, estava relacionada à questão: 'eu coopero com você somente se você cooperou em momentos anteriores'. Desse modo, algumas regras de reciprocidade são impostas para que a cooperação ocorra.

As participantes cooperavam com aquelas que as ajudavam mais, o que geralmente coincidia com aquelas que apresentavam laços de parentesco mais próximos. Assim, a reciprocidade foi um importante fator para a cooperação. Conforme exposto por Hinde e Groebel (1991), é mais provável que cooperadores recebam benefícios de atos cooperativos dos outros do que os não cooperadores.

As similaridades e as diferenças pessoais entre os participantes de um relacionamento podem causar efeitos positivos ou negativos. As similaridades comportamental, cognitiva e emocional facilitam a comunicação e a cooperação, fortalecendo as crenças positivas sobre o futuro do relacionamento, reduzindo as possibilidades de conflito, melhorando os resultados das atividades e aumentando o grau de satisfação com o relacionamento.

Hinde (1997) alerta para a percepção dos momentos nos quais as diferenças e as similaridades entre o comportamento dos participantes são relevantes para o crescimento ou estabilidade do relacionamento. Na cooperativa, as diferenças entre o comportamento das cooperadas poderiam ser objeto de crescimento, desde que houvesse abertura para que as diferentes visões fossem expostas de maneira clara e os processos vigentes pudessem ser questionados e aprimorados. Já as similaridades na história familiar e pessoal ora facilitavam o relacionamento, inclusive, propiciando a permanência na cooperativa, e ora dificultavam, levando a divergências e à saída de cooperadas.

Nas relações entre as cooperadas, observou-se uma maior concordância na forma de pensar e agir em relação à vida familiar, o que pode ajudar a explicar o porquê da transposição desses vínculos para o ambiente de trabalho, tornando a cooperativa uma extensão das relações familiares.

Confiança

A confiança é um fator importante nos relacionamentos, especialmente como base para a cooperação. Ela envolve uma expectativa positiva sobre a conduta do outro (OLIVIER, 2005). Na cooperativa,

a confiança ultrapassava os limites organizacionais em função de as relações entre as cooperadas não serem, primordialmente, relações de trabalho. Essas eram permeadas por antigos laços de amizade ou de parentesco. Portanto, a cooperativa poderia ter plenas condições de desenvolvimento favorável, mas a gestão dos recursos financeiros dificultou a plena relação de confiança entre as cooperadas. A falta de confiança na gestão financeira surgiu do não compartilhamento de informações e do processo de tomada de decisão, da falta de clareza nas ações e da não prestação de contas. Isso pode ocasionar menor satisfação com o trabalho, menor comprometimento com a cooperativa, aumentar os conflitos e diminuir as ações cooperativas.

Há de se considerar que padrões tradicionais de relacionamentos na comunidade parecem ser insuficientes quando transpostos para o empreendimento econômico.

Comunicação

A comunicação é outro processo associado à operação. Na cooperativa, o processo de comunicação formal era centrado na figura da presidenta, pois era ela quem tomava as decisões sobre a compra de material, negociação com fornecedores, pedidos de ajuda a pessoas, empresas ou órgãos públicos. Cabia também à presidenta autorizar a realização de filmagens, reportagens e pesquisas na cooperativa. Era ela quem abria ou fechava as portas de acesso às demais cooperadas.

Apesar do distanciamento que deveria haver entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico, a forma de comunicação estabelecida na cooperativa era similar à estabelecida nas relações familiares. As divergências eram tratadas de maneira semelhante. Em casa ou no trabalho sempre havia discussão.

Os primeiros momentos de conversa surgiam no café da manhã. Logo que chegavam à cooperativa, conversavam sobre aspectos da vida pessoal e não abordavam questões do trabalho. Era um momento de comunicação voltada para o contexto pessoal e familiar.

Ao longo do dia, o clima era de descontração, mas percebeu-se que a comunicação relativa às atividades de trabalho geralmente envolviam reclamação, muitas vezes, expressa de modo indireto. Por não terem o hábito da comunicação formal relativa aos aspectos profissionais, esses eram tratados por via indireta e ficavam na pendência de intervenção da presidenta para que o bom relacionamento entre cooperadas fosse retomado.

No que se referia à comunicação formal, a presidenta justificou que não fazia reuniões, porque as cooperadas não sabiam manter sigilo entre elas sobre o que era comentado na reunião. Relatou que fofocas eram criadas na Ilha a partir de situações que havia exposto em reuniões com as cooperadas. Por isso, não fazia reuniões de prestação de contas.

Tendo em vista a relevância da comunicação para o desenvolvimento de atos cooperativos, parece que a comunicação truncada entre as cooperadas de um mesmo turno de trabalho e também entre os diferentes turnos enfraquecia o grupo e fortalecia a figura da presidenta como a agregadora.

A forma como as cooperadas se comunicavam influenciava no relacionamento. Desse modo, se, logo no início da manhã, não conseguiam estabelecer uma comunicação clara, isso podia ser motivo de desentendimentos ao longo do dia, podendo afetar a convivência em espaços sociais e familiares. A comunicação pode moderar os efeitos da escassez de recursos, as divergências entre indivíduos e grupos e maximizar o potencial cooperativo das cooperadas no cotidiano de trabalho (AQUINO e REEDS II, 1998).

Conflito Interpessoal

Hinde (1997) esclarece que o conflito pode interferir na manutenção dos relacionamentos em função das alterações quanto às formas de pensar, perceber, sentir e agir de cada participante.

O curso do relacionamento frequentemente depende do modo pelo qual os conflitos são manipulados e dos aspectos que estão envolvidos na situação de conflito.

Na cooperativa, os conflitos atingiam as relações de trabalho e, em geral, também estavam relacionados às relações familiares. Por vezes, o conflito surgia de comentários feitos por algumas cooperadas acerca dos problemas familiares de outras cooperadas. Assim, ocorriam comentários sobre relações extraconjugais do marido de uma colega, causando desavenças e até mesmo mudança de turno de trabalho.

Essas mulheres não apenas se envolviam diretamente em conflitos na família e no trabalho, mas também atuavam como mediadoras de conflitos, principalmente, na esfera familiar que, em alguns casos, era marcada por situações de violência doméstica.

No início das atividades da cooperativa, a fragmentação do trabalho de desafio em etapas executadas por grupos de diferentes cooperadas foi um aspecto gerador de conflito, porque criou categorias vistas como mais importantes e outras como menos importantes. Com isso, houve discussão sobre a forma de divisão dos rendimentos, considerando que deveria ser diferenciada, porque havia um grupo que alegava que o trabalho de desafio era mais importante que a recatagem e a limpeza e, por isso, não era justa a divisão igual. O aspecto financeiro apresentava-se como motivador de conflitos em diferentes momentos da cooperativa.

Na cooperativa, as situações de conflito geralmente envolviam aspectos da gestão financeira, do controle da assiduidade e do pagamento condicionado à presença durante toda a semana. Esses aspectos nem sempre eram tratados abertamente. O

conflito dava-se entre a liderança e as cooperadas ou entre as cooperadas que se percebiam recebendo tratamento injusto e diferenciado.

O cumprimento do horário de trabalho era um fator de conflito, pois as que cumpriam o horário determinado de nove às 17 horas se aborreciam com o fato de algumas saírem mais cedo, alegando que já cumpriram suas tarefas e não tinham disposição em ajudar as outras para finalização das suas.

Apesar do acompanhamento inicial feito pela equipe da prefeitura para formalização da cooperativa, não houve a profissionalização das relações entre as cooperadas. Não havia um distanciamento entre as relações que estabeleciam no cotidiano da Ilha enquanto amigas ou parentes e as relações no trabalho. A cooperativa passava a ser uma extensão da casa de cada cooperada e os conflitos surgiam em torno dessa situação, pois não havia um movimento das cooperadas que distinguia o espaço organizacional do espaço doméstico. Provavelmente a natureza da atividade desenvolvida pela cooperativa dificultava o estabelecimento de fronteiras, propiciando uma mistura entre os papéis familiares e do trabalho.

Portanto, são fatores de conflito no relacionamento entre as cooperadas aqueles que explicitam diferenças, sejam essas na visão que as cooperadas têm sobre determinado aspecto do trabalho e sobre as atividades desempenhadas ou diferenças nas características pessoais, nos objetivos pessoais, podendo também estar relacionadas a uma exposição pessoal que gera repercussões indesejadas. A comunicação equivocada, ineficaz ou a não comunicação também são importantes fatores para a emergência de conflitos (HINDE, 1997).

Conflito não é necessariamente algo ruim, pode ser meramente um sintoma de uma mudança na natureza do relacionamento ou também pode ser construtivo (HINDE, 1997). No momento da pesquisa, os conflitos, por não serem tratados abertamente pelas cooperadas, funcionavam como entrave ao desenvolvimento da cooperativa e eram potencializados pela situação de desconfiança, propiciando um desinteresse das cooperadas pela cooperativa.

Satisfação

A satisfação pode referir-se ao trabalho ou aos relacionamentos. Esses dois aspectos, por vezes, confundem-se. A satisfação com o trabalho pode estar ligada à satisfação com os relacionamentos no local de trabalho. Em ambos os casos, a satisfação está relacionada ao desenvolvimento de atos cooperativos.

A satisfação pode ser vista como consequência ou causa do relacionamento. Hinde (1997) propõe que a relação entre a satisfação e a qualidade do relacionamento é dinâmica e dialética: quanto maior a satisfação, maior o interesse em aumentar a intimidade, o compromisso e o investimento, que resultam em maior satisfação.

Na cooperativa, algumas cooperadas pareciam estar em processo de desinvestimento nas relações ali estabelecidas em função de vários conflitos familiares, ou seja, as discordâncias ocorridas no ambiente doméstico estavam sendo transpostas para o trabalho. Por outro lado, havia cooperadas que expressavam satisfação com os relacionamentos na cooperativa, principalmente após a redução no número de cooperadas. Isso porque, com um maior número de pessoas, as divergências, fofocas e brigas eram diárias.

A satisfação com o trabalho envolve aspectos como a expectativa dos indivíduos em relação à cooperativa e às cooperadas. Com relação ao primeiro aspecto, quase todas as cooperadas relataram uma expectativa inicial de que a criação da cooperativa seria a oportunidade de trabalho formal, com carteira assinada, salário mínimo e direito à aposentadoria. Com o tempo, perceberam que isso não ocorreria, gerando insatisfação com o trabalho.

No momento da pesquisa, algumas das principais causas de insatisfação com o trabalho eram o baixo rendimento financeiro, a divisão de tarefas — especialmente, o pouco interesse em ajudar as outras que estavam sobrecarregadas — e divergências ou ressentimentos familiares. Assim, a insatisfação com o trabalho também estava ligada à insatisfação com os relacionamentos.

Em termos de satisfação com o trabalho, todas se orgulhavam de participar da cooperativa devido à divulgação da mesma na mídia e o interesse e a valorização que pessoas externas demonstravam com relação ao seu trabalho. Enfim, a satisfação estava diretamente atrelada ao rendimento financeiro, à estabilidade das relações familiares e das relações de amizade no trabalho e influência no investimento das cooperadas no desenvolvimento da cooperativa.

Considerações finais

Singer (2002) demonstra que a inserção de cooperadas em uma cooperativa é um reflexo de políticas públicas que propõem a criação de cooperativas para que essas pessoas possam sair da pobreza, mas sem propiciar condições mínimas de atuação, abrindo as portas mais para o assistencialismo do que para a autogestão/cooperação. Esse cenário reproduz-se, em parte, naquele observado na cooperativa estudada, cuja proposta de formação não surgiu das desfiadeiras, mas da Prefeitura de Vitória. Buscava-se geração de renda para a população, mas nenhum estudo prévio foi feito visando compreender as atividades desenvolvidas pelos moradores e as peculiaridades do local e da organização de trabalho vigente. Em vários momentos, as cooperadas expressaram que caberia à cooperativa dar-lhes melhores condições de vida, como se a cooperativa fosse uma entidade dependente do poder público, responsável por gerir a cooperativa. Esperavam daquele o atendimento de suas necessidades

básicas de renda e mesmo necessidades mais simples, como a divulgação do restaurante. Acreditavam que deveriam ser isentas do pagamento de impostos, que caberia à OCB dar dinheiro para reformas, não se colocando como agentes do processo.

O desconhecimento ou a simplificação do papel de uma organização cooperativa estava relacionado não aos indivíduos, mas à ação do poder público focada apenas na formação dos empreendimentos, sem uma proposta de educação continuada que possibilitasse a formação das cooperadas. As dificuldades para o desenvolvimento de uma cultura de cooperação já estavam presentes nas expectativas das cooperadas no momento de formação da cooperativa. Tais dificuldades incluíam a valorização do assalariamento e da carteira assinada, a incompreensão quanto à necessidade de intensificação do trabalho e quanto às características e peculiaridades de uma cooperativa, a participação na cooperativa em decorrência da falta de opção de emprego, a permanência na cooperativa vista como temporária, entre outros fatores. Existe um distanciamento entre a cooperativa pensada e a real, o que gera conflitos intra e intergrupais que, por sua vez, resultara na evasão de membros. Esse processo ocasiona também dificuldades e entraves na comunicação e na condução do processo decisório.

Parte fundamental do processo de formação de uma cooperativa encontra-se na preparação dos trabalhadores para o exercício da atividade, mas há uma barreira comum nas cooperativas populares: o baixo nível de escolaridade. Na cooperativa estudada, esse quadro se repetia, comprometendo o processo de formação dos trabalhadores para a experiência cooperativa. Por outro lado, esse problema pode ser minimizado com uma educação cooperativa permanente, fomentando a participação e a análise da atividade que realizam (se é individual ou não). Para compreender como ocorreu o processo de educação cooperativa realizado com as desafiadoras, foi necessário basear-se nos dados das entrevistas, pela falta de documentos referentes a cursos ministrados, especificando seu conteúdo ou carga horária. Nas entrevistas, ficou claro que apenas os conteúdos que tratavam da manipulação de alimentos ainda eram recordados, possivelmente por relacionarem-se com o cotidiano das desafiadoras, donas de casa, e por terem ajudado a resolver o problema da conservação do siri.

Para o desenvolvimento da cooperação é necessário estarem claro entre as cooperadas os objetivos

a serem atingidos e o processo pelo qual passarão para obterem sucesso. Então, devem-se definir objetivos e os meios para atingi-los, bem como construir regras, rotinas, procedimentos, superando as diferenças em prol de um projeto comum, que atenda, inclusive, as exigências de um mercado competitivo. É preciso criar uma organização do trabalho que propicie a cooperação, ou seja, aspectos como a distribuição igualitária de recursos pautada ainda na valorização do processo de comunicação claro, transparente, de modo que todas as cooperadas possam estar cientes dos objetivos a serem alcançados. Na cooperativa em estudo, desde o momento de sua criação, observou-se que as expectativas das cooperadas não estavam coerentes com o que uma organização cooperativa pode e deve oferecer aos seus cooperados.

A partir dos dados obtidos, destacam-se alguns aspectos centrais do papel dos relacionamentos interpessoais na construção e manutenção de uma cooperativa de produção. O primeiro aspecto refere-se à construção do sistema cooperativo como uma reorganização das relações interpessoais. O segundo refere-se à dimensão sociocultural e ambiental e à transferência das relações familiares e de amizade para o trabalho. Apesar de o modelo de Hinde (1997) apresentar as estruturas socioculturais e o ambiente físico como duas dimensões distintas, na prática, não se pode pensar o ambiente histórico humano como algo isolado de suas determinações sociais e culturais. Também não se pode pensar na sociedade de forma isolada de suas estruturas socioculturais e ambientais. Finalmente, um terceiro aspecto diz respeito à liderança e ao processo decisório como partes integrantes da dinâmica da cooperativa.

Quanto à cooperativa investigada, algumas considerações podem ser feitas: (a) a necessidade de estudos prévios das condições sociais e históricas para a implantação de uma cooperativa, incluindo um estudo das redes de relações interpessoais e como essas serão afetadas pelo novo empreendimento; (b) a necessidade da formação das pessoas que irão participar do empreendimento, levando-se em conta a história da população alvo e da atividade a ser desenvolvida, buscando sua formação técnica, mas também social e administrativa, uma vez que a formação deve dar-se de forma continuada e (c) a necessidade de acompanhamento do desenvolvimento organizacional e interpessoal, incluindo as relações profissionais.

Raquel Ferreira Miranda - Graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 1996, Mestrado em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 2005, Doutorado em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) em 2009. Membro da Associação Brasileira de Pesquisa do Relacionamento Interpessoal (www.abpri.org), participando da organização da mesma, tendo sido eleita secretária da Associação para o biênio 2009-2011. Professora Adjunto da Universidade Federal de Viçosa-Campus Rio Paranaíba.

Aginaldo Garcia – Possui mestrado em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo (1998), mestrado em Psicologia (Psicologia Social) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999) e doutorado em Psicologia (Psicologia Experimental) pela Universidade de São Paulo (2001). Atua como professor adjunto da Universidade Federal do Espírito Santo. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Relações Interpessoais.

Referências

- ALBUQUERQUE, F. J. B.; MACAREÑO, R. P. (1999). Considerações não ortodoxas sobre as cooperativas e o cooperativismo. **Psicologia & Sociedade**, 11(2): 23—41.
- AQUINO, K.; STEISEL, V.; KAY, A. (1992). The effects of resource distribution, voice and decision framing on the provision of public goods. **Journal of Conflict Resolution**, 36(4): 665—687.
- AQUINO, K.; REEDS II, A. (1998). A social dilemma perspective on cooperative behavior in organizations: the effects of scarcity, communication, and unequal access on the use of a shared resource. **Group & Organization Management**, 23(4): 390—413.
- BARDIN, L. (1977). **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Edições 70.
- BAY-HINITZ, A. K.; PETERSON, R. F.; QUILITCH, H. R. (1994). Cooperative games: a way to modify aggressive and cooperative behaviors in young children. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 27(3): 435—446.
- BONTA, B. D. (1997). Cooperation and competition in peaceful societies. **Psychological Bulletin**, 121(2): 299—320.
- BOOTH, A. (1984). Responses to scarcity. **The Sociological Quarterly**, 25(1): 113—124.
- BOYD, R.; RICHERSON, P. J. (1991). Culture and cooperation. In: HINDE, R. A.; GROEBEL, J. (Eds.). **Cooperation and pro-social behavior**. Cambridge: Cambridge University Press, cap. 2, p.27—48.
- BUSKENS, V.; SNIJDERS, C. (1997). Individual Heuristics and the Dynamics of Cooperation in Large Groups. **Psychological Review**, 104(4): 792—800.
- CORREIA, A. D. C.; MOURA, K. R. L. (2001). A apreensão da cultura e o não compartilhamento dos valores cooperativistas em uma cooperativa sediada em Natal/RN. **Caderno de Pesquisas em Administração**, 8(4): 27—40.
- COTTERELL, N.; EISENBERGER, R.; SPEICHER, H. (1992). Inhibiting effects of reciprocation wariness on interpersonal relationships. **Journal of Personality and Social Psychology**, 62(4): 658—668.
- COUTINHO, M. C. *et al.* (2005). Novos caminhos, cooperação e solidariedade: a psicologia em empreendimentos solidários. **Psicologia e Sociedade**, 17(1): 17—28.
- DANHEISER, P. R.; GRAZIANO, W. G. (1982). Self-monitoring and cooperation as a self-presentational strategy. **Journal of Personality and Social Psychology**, 42(3): 497—505.
- DE CREMER, D.; VAN KNIPPENBERG, D. (2002). How do leaders promote cooperation? The effects of charisma and procedural fairness. **Journal of Applied Psychology**, 87(5): 858—866.
- DOVIDIO, J. F.; GAERTNER, S. L.; KAWAKAMI, K. (2003). Intergroup contact: the past, present, and the future. **Group Processes & Intergroup Relations**, 6(1): 5—21.
- EDWARDS, J. (1991). Cooperation and competition: Two sides of the same coin? **The Irish Journal of Psychology**, 12, 76—82.
- FAVERO, E.; EIDELWEIN, K. (2004). Psicologia e cooperativismo solidário: possíveis (des)encontros. **Psicologia & Sociedade**, 16(3): 35—40.
- FERREIRA, G. A. C. (2005). **Vitória do Futuro, Vitória para Todos? — Uma Análise dos "novos" modelos de planejamento e gestão urbanos em Vitória/ES. Estudo de caso: plano estratégico de Vitória e Projeto Terra**. Porto Alegre. 344f. Dissertação (Mestrado em Planejamento Urbano e Regional), Faculdade de Arquitetura, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- FRANTZ, W. (2001). Educação e cooperação: práticas que se relacionam. **Sociologias**, 3(6): 242—264.
- GAERTNER, S. L. *et al.* (1999). Reducing intergroup bias: elements of intergroup cooperation. **Journal of Personality and Social Psychology**, 76(3): 388—402.
- GARCIA, A. (2005). Relacionamento interpessoal: uma área de investigação. In: GARCIA, A. **Relacio-**

namento interpessoal: olhares diversos. Vitória: GM Gráfica e Editora, cap. 1, p. 7—28.

GARCIA, A. (2006). Personal relationship research in south America. In: Garcia, A. **An overview. personal relationships — international studies.** Vitória: UFES.

HARRISSON, D.; LAPLANTE, N.; ST-CYR, L. (2001). Cooperation and resistance in work innovation networks. **Human Relations**, 54(2), 215—245.

HIJZEN, D.; BOEKAERTS, M.; VEDDER, P. (2006). The relationship between the quality of cooperative learning, students' goal preferences, and perceptions of contextual factors in the classroom. **Scandinavian Journal of Psychology**, 47(1): 9—21.

HINDE, R. A. (1979). **Towards understanding relationships.** London: Academic Press.

HINDE, R. A. (1987). **Individuals, relationships and culture: links between ethology and the social sciences.** Cambridge: Cambridge University Press.

HINDE, R. A. (1997). **The dialectical personal relationships.** Cambridge: Cambridge University Press.

HINDE, R. A.; GROEBEL, J. (1991). **Cooperation and pro-social behaviour.** Cambridge: Cambridge University Press.

HINDE, R. A.; FINKENAUER, C.; AUHAGEN, A. (2001). Relationships and the self-concept. **Personal Relationships**, 8(2): 187—204.

HOPTHROW, T.; HULBERT, L. G. (2005). The effect of group decision making on cooperation in social dilemmas. **Group Processes & Intergroup Relations**, 8(1): 89—100.

ISAAC, R. M.; WALKER, J. M. (1988). Communication and free-riding behavior: the voluntary contribution mechanism. **Economic Inquiry**, 26(4): 585—608.

JEHN, K. A.; SHAH, P. P. (1997). Interpersonal relationships and task performance: an examination of mediating processes in friendship and acquaintance groups. **Journal of Personality and Social Psychology**, 72(4): 775—790.

JOHNSON, D. W.; JOHNSON, R. T. (1983). The socialization and achievement crises: are cooperative learning experiences the solution? **Applied Social Psychology Annual**, 4: 119—164.

JOHNSON, D. W. et al. (1981). Effects of cooperative, competitive, and individualistic goal structures on achievement: a meta-analysis. **Psychological Bulletin**, 89(1): 47—62.

KERR, N. L.; KAUFMAN-GILLILAND, C. M. (1994). Communication, commitment, and cooperation in social dilemmas. **Journal of Personality and Social Psychology**, 66(3): 513—529.

MARTÍ, J. P. et al. (2005). Elementos de la gestión y procesos subjetivos de los trabajadores en las empresas recuperadas en forma cooperativa". **Estudios Cooperativos**, 10(1): 1—11.

MESSICK, D. M.; LIEBRAND, W. B. G. (1995). Individual heuristics and the dynamics of cooperation in large groups. **Psychological Review**, 102(1): 131—145.

NASCIUTTI, J. C. R. et al. (2003). Cooperação e autonomia: desafios das cooperativas populares. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, 6(1): 91—107.

OLIVIER, M. (2005). A confiança como elemento das relações interpessoais no ambiente organizacional. In: GARCIA, A. **Relacionamento interpessoal — olhares diversos.** Vitória: UFES-PPGP, cap. 4, p. 48—64.

ORBELL, J. M.; VAN DE KRAGT, A. J. C.; DAWES, R. M. (1988). Explaining discussion-induced cooperation. **Journal of Personality and Social Psychology**, 54(5): 811—819.

PALMIERI, M. W. A.; BRANCO, A. U. (2004). Cooperação, competição e individualismo em uma perspectiva sócio-cultural construtivista. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 17(2): 189—198.

PARKS, C. D. (2000). Testing various types of cooperation rewards in social dilemmas. **Group Processes & Intergroup Relations**, 3(4): 339—350.

PARKS, C. D.; SANNA, L. J.; POSEY, D. C. (2003). Retrospection in social dilemmas: how thinking about the past affects future cooperation. **Journal of Personality and Social Psychology**, 84(5): 988—996.

PINHO, D. B. (1966). **A doutrina cooperativa nos regimes capitalista e socialista.** São Paulo: Pioneira.

ROCHA, F. E. C. et al. (2003). Mapeamento das relações interpessoais em três assentamentos de reforma agrária de Unaí, MG. **Cadernos de Ciência & Tecnologia**, 20(2): 305—323.

SAMUELSON, C. D.; MESSICK, D. M. (1986). Inequities in access to and use of shared resources in social dilemmas. **Journal of Personality and Social Psychology**, 51(5): 960—967.

SINGER, P. (2002). **Introdução à economia solidária**. São Paulo, Perseu Abramo.

TRIANDIS, H. C. (1991). Cross-cultural differences in assertiveness/competition vs. group loyalty/cooperation. In: HINDE, R. A.; GROEBEL, J. **Cooperation and prosocial behaviour**. Cambridge: Cambridge University Press, cap. 4, p. 78—88.

VUGT, M. V.; DE CREMER, D. (1999). Leadership in social dilemmas: the effects of group identification on collective actions to provide public goods. **Jour-**

nal of Personality and Social Psychology, 76(4): 587—599.

WADE, R. (1987). **The management of common property resources: collective action as an alternative to privatization or state regulation**. *Cambridge Journal of Economics*, 11(2): 95—106.

WORCHEL, S.; NORVELL, N. (1980). Effect of perceived environmental conditions during cooperation on intergroup attraction. **Journal of Personality and Social Psychology**, 38(5): 764—772.