

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
COLÉGIO POLITÉCNICO DA UFSM
CURSO GESTÃO DE COOPERATIVAS**

**PERFIL PROFISSIONALIZANTE DOS
FUNCIONÁRIOS DA SEDE ADMINISTRATIVA DA
COOPERATIVA DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE-UNIMED
SANTA MARIA/RS**

ARTIGO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Francis Mara Stello Moreira

**Santa Maria, RS, Brasil
2014**

PERFIL PROFISSIONALIZANTE DOS FUNCIONÁRIOS DA SEDE ADMINISTRATIVA DA COOPERATIVA DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE-UNIMED SANTA MARIA/RS

Francis Mara Stello Moreira

Artigo de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso Superior de
Tecnologia em Gestão de Cooperativas do Colégio Politécnico da
UFSM, como requisito parcial para obtenção do grau de
Tecnólogo em Gestão de Cooperativas

Orientador: Prof. Dr^a Marcia Lenir Gerhardt

**Santa Maria, RS, Brasil
2014**

**Universidade Federal de Santa Maria
Colégio Politécnico da UFSM
Curso Tecnólogo de Gestão em Cooperativas**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Artigo de Conclusão de Curso

**PERFIL PROFISSIONALIZANTE DOS FUNCIONÁRIOS DA SEDE
ADMINISTRATIVA DA COOPERATIVA DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE-
UNIMED SANTA MARIA/RS**

Elaborado por
Francis Mara Stello Moreira

como requisito parcial para obtenção do grau de
Tecnólogo em Gestão de Cooperativas

COMISSÃO EXAMINADORA:

Márcia Lenir Gerhardt, Dr.
(Presidente/Orientador)

Sicrano, Dr. (UFSM)

Beltrano, Dr. (UFSM)

Santa Maria, 20 de novembro de 2014.

Dedicatória

O presente estudo é dedicado a 242 jovens.

242 mães.

242 famílias.

O presente estudo é dedicado a 242 jovens mortos estupidamente no incêndio da Boate Kiss.

Agradecimentos

Aos meus filhos Francielle e Romeu, meu mundo, minha vida, os meus sinceros agradecimentos pela compreensão, carinho e apoio durante o tempo de graduação, pois sem eles eu não poderia chegar até aqui.

Aos meus pais Romeu(In me morim) e Noemia(In me morim) pelos valores que me passaram, por todos os ensinamentos, por todo o carinho e amor que demonstraram nos deixando a certeza de que vale a pena sonhar.

Ao meu genro Edison Martinho e minha sobrinha Fabiane, por todas as vezes que me auxiliaram nas conversas e entendimento de dúvidas nos estudos.

A minha colega e amiga Mariane Bitencourt Goulart da Rosa, pela amizade, estímulo e coleguismo.

A minha orientadora Professora D^a Márcia Lenir Gerhardt, Professor Ney Izaguirry de Freitas Junior e Professora Marta Von Ende pelo apoio, dedicação, amizade, demonstração de caráter, ética e profissionalismo dispensados a minha pessoa durante o tempo que estive na academia de ensino.

A Universidade Federal de Santa Maria, que através do Colégio Politécnico e seus educadores, cumpriu com o seu papel educacional perante a sociedade, privilegiando-me com a graduação e meu crescimento profissional.

A Cooperativa de Assistência a Saúde- Unimed Santa Maria/RS, por oportunizar a realização do presente estudo.

*“Educação é sinônimo de humanização, de **ser mais** e construir um mundo mais digno com relação às condições concretas da existência humana em sociedade”. (Paulo Freire)*

RESUMO

Artigo de Conclusão de Curso
Colégio Politécnico da UFSM
Universidade Federal de Santa Maria

PERFIL PROFISSIONALIZANTE DOS FUNCIONÁRIOS DA SEDE ADMINISTRATIVA DA COOPERATIVA DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE-UNIMED SANTA MARIA/RS

AUTOR: FRANCIS MARA STELLO MOREIRA
ORIENTADOR: MARCIA LENIR GERHARDT
Santa Maria, 20 de novembro de 2014.

Este trabalho apresenta um estudo que foi desenvolvido no Colégio Politécnico da Universidade Federal de Santa Maria, no curso Tecnólogo de Gestão em Cooperativas. Esse estudo teve como objetivo investigar o nível de profissionalização dos funcionários da sede administrativa da Cooperativa de Assistência à Saúde- Unimed Santa Maria/RS. Metodologicamente o trabalho é de cunho misto, de natureza descritiva, contemplando um estudo de caso. O período da pesquisa corresponde ao segundo semestre do ano letivo de 2014. Para elaborar o presente estudo foi realizado um questionário com perguntas de múltiplas escolhas e perguntas abertas o qual foram entregues aos funcionários da sede administrativa da cooperativa. Com isso, objetivou-se apresentar a importância da formação profissional desses funcionários, a importância dos programas de capacitação que a cooperativa oferece e como a cooperativa se enquadra no 5º princípio do cooperativismo- Educação, Formação e Informação. Os principais autores abordados foram Freire(2013), Irion (1995), Chiavenato (2010), Oliveira (2009). Evidenciou-se que o nível de profissionalização dos funcionários da cooperativa é composto por profissionalização em cursos Técnicos ou com Graduação Superior completa e incompleta, a cooperativa investe em treinamentos, cursos de capacitação e aprimoramento dos conhecimentos, porém existe uma necessidade de um maior conhecimento e explanação sobre o 5º Princípio cooperativista.

Palavras-chave: Profissionalização. Cooperativa. Unimed Santa Maria/RS.

LISTA DE TABELAS

Quadro 1 – Faixa Etária	29
Quadro 2 – Gênero	30
Quadro 3 – Tempo de trabalho na cooperativa	31
Quadro 4 – Categoria da escola	32
Quadro 5 – Nível de Formação	32
Quadro 6 – Cursos Técnicos	33
Quadro 7 – Cursos Superiores	34
Quadro 8 – Pós-Graduação/Especializações	35
Quadro 9 – MBA- Master in Business Administration	35
Quadro 10 – Curso Superior Incompleto	36

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Foto da fachada da sede Administrativa da Unimed Santa Maria	25
Figura 2 – Organograma	29

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	52
Anexo 2 – Questionário	53
Anexo 3 - Cronograma do TCC	56
Anexo 4 – Organograma	57

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	12
2.1 O Cooperativismo	13
2.2 O 5º Princípio: Educação, Formação e Informação.....	15
2.3 Formação profissional	17
3 METODOLOGIA	21
4 DIÁLOGO ENTRE OS DIFERENTES PONTOS DE VISTAS.....	24
4.1 A Cooperativa de Assistência à Saúde- Unimed Santa Maria	25
4.2 A Sede da Cooperativa	26
4.3 Descrição dos dados tabulados	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS.....	48
ANEXOS	51

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo apresentar o nível de profissionalização dos funcionários da sede da Cooperativa de Assistência à Saúde- Unimed Santa Maria/RS, bem como investigar a importância da formação profissional desses funcionários para a cooperativa, a importância dos programas de capacitação que a cooperativa oferece e como a cooperativa se enquadra no 5º princípio do cooperativismo, Educação, Formação e Informação.

A escolha do tema originou-se devido ao tempo de serviço exercido pela pesquisadora na empresa e observação da busca contínua dos funcionários por uma formação acadêmica, maior qualidade nos estudos, melhores oportunidades de desenvolvimento intelectual devido às novas exigências globais e melhorias no desenvolvimento de suas competências e habilidades.

Buscou-se identificar quais cursos acadêmicos predominam na formação dos funcionários da sede administrativa da cooperativa, quais outros cursos, técnicos ou de outras áreas possuem esses funcionários, se a cooperativa realiza programas de capacitação para os funcionários e qual a importância da valorização dos cursos de Gestão de Cooperativa dentro da organização.

Diante das novas demandas sociais e econômicas, de um grande processo de globalização e exigências das organizações, cada vez mais valoriza-se a busca contínua por um melhor e maior aprendizado, sendo o conhecimento valorizado constantemente nas empresas, pois estas buscam profissionais mais qualificados e preparados para exercerem suas funções.

Novas tecnologias exigem dos funcionários, maior preparo na execução de suas tarefas, e faz com que a educação continuada seja um diferencial entre os trabalhadores nas empresas. Aprender, buscar novos conhecimentos, novas ideias, saber inovar e ter criatividade na tomada das decisões dentro das organizações traz benefícios para o indivíduo, para a organização e conseqüentemente para a sociedade, pois somente através da educação, poderemos evoluir para um desenvolvimento eficiente em uma sociedade mais justa.

Independente de estarmos empregados é de fundamental importância a busca contínua pela educação, por uma formação acadêmica que nos faça construir

e trabalhar conhecimentos com qualidade, e que nos deixe preparados para novas situações e necessidades do mercado de trabalho.

A ideia de Perfil, segundo o dicionário Michaelis significa “pequeno escrito em que se salientam os traços característicos de uma pessoa, representa as diversas aptidões de uma pessoa”. Segundo o site www.dicio.com.br o significado é “um conjunto de informações sobre uma pessoa, a forma ou vista mais exterior de um objeto ou pessoa”, “são os dados ou interesses do indivíduo”, “Traça a imagem aproximada de quem somos delineando as características, o caráter, suas particularidades, diferenciando umas das outras”.

Sendo assim, qual perfil profissionalizante possuem os funcionários da sede administrativa da Cooperativa de Assistência à Saúde- Unimed Santa Maria/RS?

A importância desse estudo, frente às questões sobre perfil profissionalizante, educação e cooperativismo traz um impacto aos profissionais que cada vez mais desejam evoluir intelectualmente frente às novas exigências e mudanças do mercado.

O texto que aborda tal problematização está estruturado em uma revisão teórica a respeito dos principais temas que envolvem a presente discussão, o amparo metodológico para delimitar o caminho percorrido focando a problemática da investigação, a discussão dos dados levantados amparados por categorias surgidas no campo empírico e a conclusão a respeito do levantamento buscando contribuir socialmente, cientificamente com as diferentes instituições envolvidas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

O referencial teórico está balizado nos seguintes temas que ampararam a investigação: cooperativismo; o quinto Princípio do Cooperativismo - Educação, Formação e Informação; Formação Profissional.

2.1 O Cooperativismo

O cooperativismo teve seu início em 1844 na época da revolução industrial na Inglaterra, quando 28 tecelões uniram-se e fundaram a primeira cooperativa de consumo. Esses tecelões, chamados “Pioneiros de Rochdelle” preocupados com escassez de recursos e dificuldades dos trabalhadores após a crise da revolução industrial, uniram-se em favor dos menos favorecidos, pois tinham por vontade a cooperação e ajuda mútua.

Os chamados “Pioneiros de Rochdelle ” reuniram-se e organizaram-se a fim de resgatar seus direitos e melhorias de vida frente às dificuldades pós revolução, lutando por melhores oportunidades e inserção social frente a sociedade que detinha o poder gerando com isso a inclusão das pessoas, crescimento e desenvolvimento das famílias numa sociedade que fosse justa a todos.

O cooperativismo nasceu de um perfil revolucionário, através da união das pessoas, que juntas trabalharam para o alcance de uma melhoria de vida social, econômica e cultural, sem o objetivo de lucro. O interesse de todos é para o alcance de um objetivo que seja comum e favoreça a todos, privilegiando sempre o lado social.

O alicerce que compõe as cooperativas são os valores como a ajuda mútua entre os envolvidos, democracia, igualdade, responsabilidade e solidariedade. A participação de todos, o comprometimento com a empresa cooperativa, a definição de valores morais e éticos, a fidelidade dos associados, os interesses em comum, tornará as pessoas unidas desenvolvendo a cidadania, na construção coletiva de uma sociedade melhor e igualitária, na luta para enfrentar futuras dificuldades, sem perder seus ideais.

Em 1886, Charles Gide, jovem e brilhante professor de Economia Política em uma Universidade Francesa foi o principal representante da Escola de Nimes, responsável pela organização da doutrina cooperativista, divulgando e defendendo os Pioneiros de Rochdelle. Condenou o regime salariado, combateu o alcoolismo, envolveu as mulheres nas questões sociais da época, era a favor do preço justo e lutava pela eliminação do lucro capitalista. Defendia que “com esse programa de reforma do processo econômico pelo fim do consumo para a produção primária, os consumidores transformariam a sociedade, eliminariam os conflitos e injustiças sociais, numa evolução pacífica”.

Segundo a OCB- Organização das Cooperativas Brasileiras(2014) existem 13 ramos de cooperativas ativas no Brasil, a seguir identificados: as Cooperativas de Consumo, Produção, Agropecuário, de Crédito, Educacional, Habitacional, Infraestrutura, Mineral, de Saúde, Trabalho, Transporte, Lazer e Especial que deverão cada uma atuar em suas especialidades dentro dos princípios do cooperativismo.

Os sete princípios do Cooperativismo segundo a OCB são: Adesão livre e voluntária; Gestão democrática; Participação econômica dos sócios, Autonomia e Independência, Educação, Formação e Informação; Inter cooperação e Interesse pela comunidade

Segundo a OCB, no Brasil, a primeira cooperativa nasceu em 1889, na cidade de Ouro Preto, Minas Gerais. No Rio Grande do Sul, através do padre Theodor Amstadt, em 1902, foi fundada a primeira cooperativa de crédito, sendo que as demais cooperativas tiveram seu início a partir de 1906, por iniciativa dos imigrantes alemães e italianos, que trouxeram suas experiências, organizando-se através das cooperativas. Em Santa Maria, a primeira cooperativa fundada foi a dos Funcionários da Viação Férrea.

A Cooperativa regida pela Lei 5764/71, significa uma instituição, uma organização, uma sociedade de pessoas unidas por um objetivo em comum, que exercem uma atividade social e econômica, sem o objetivo de lucro, servindo ao associado.

Segundo Irion (1995, p. 3),

Provavelmente os motivos que levaram os cooperados a ingressarem nas cooperativas, estes estariam à procura de uma forma de lucro, refletindo assim, o condicionamento mercantil da população brasileira. Não se podendo esperar, portando, que somente o ingresso na cooperativa modifique o comportamento do cidadão.

Sendo assim, diferenciam-se das outras empresas, pois estas visam exclusivamente o lucro, produzindo bens e serviços que garantam o desenvolvimento e crescimento da organização.

Oliveira (2013) colabora e dizendo “o pensamento cooperativista desde a sua origem vem se opor ao pensamento capitalista, este pensamento que separa o dono do operário, sem ao menos valorizar o social, sendo esse de pouca relevância para as empresas e para o mercado”.

Qualquer que seja o tipo de organização a participação dos sócios, acionistas, clientes, fornecedores, investidores, administradores e associados é de suma importância para a elaboração de estratégias que auxiliem no alcance dos objetivos organizacionais.

2.2 O 5º Princípio: Educação, Formação e Informação

A educação cooperativista é o pilar necessário para o desenvolvimento de todas as cooperativas, pois ao incentivarem a educação, proporcionando educação e treinamento aos sócios e sociedade, contribuem para o crescimento e capacitação indispensáveis à sociedade.

As cooperativas proporcionam educação e treinamento aos sócios, dirigentes eleitos, administradores e funcionários, de modo a contribuir efetivamente para o seu desenvolvimento. Eles deverão informar o público em geral, particularmente os jovens e os líderes formadores de opinião, sobre a natureza e os benefícios da cooperação. (IRION, 2005, p.123)

A valorização da educação cooperativista deu-se a partir dos Pioneiros de Rochdelle que através da educação e formação contribuiu para o crescimento e desenvolvimento das cooperativas, tendo sido conhecida como a “Regra de Ouro” através da fundação de uma biblioteca. A criação dessa biblioteca evitaria a ignorância e a falta de educação da sociedade pois segundo um dos tecelões, Sr. Willian Cooper¹

Se a inteligência faltou de fato em outras sociedades, sou da opinião que ali foram cometidos muitos erros. Onde faltam as salas de leitura, as bibliotecas e os meios de instrução é de se esperar que não encontrem o operário inteligente. (Este procurará satisfazer as suas aspirações e os seus gostos em outra parte. A experiência ensina que se a Sociedade Cooperativa estabelece previamente a sala de instrução, atrai fatalmente aqueles que tem necessidade de alimentar o seu espírito.

O Sistema Ocergs-Sescoop/RS (Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul) segundo o jornal “O Interior” (2014, p.3) um dos objetivos é “buscar a profissionalização da gestão e a sustentabilidade das cooperativas, através do desenvolvimento, execução, avaliação de programas, projetos e ações de Formação Profissional. Em 2013, o Sescoop/RS investiu R\$ 13,2 milhões em

¹ Fonte: Os 28 tecelões de Rochdelle-História dos Probos Pioneiros de Rochdele.

capacitação profissional, graduação tecnológica, graduação acadêmica, aperfeiçoamento profissional, pós-graduação e aprendizagem profissional”.

O SESCOOP sob a responsabilidade da OCB (Organização das Cooperativas do Brasil) tem representação nos diversos Estados Brasileiros tendo fomento a educação cooperativista obtendo suas receitas através dos descontos de 2,5% sobre a folha de pagamento das cooperativas.

A educação profissional, a formação do indivíduo e a informação fazem parte do 5º princípio cooperativista e são os alicerces para a prática e evolução do sistema cooperativista promovendo os sócios, associados, colaboradores e sociedade através da capacitação e formação continuada.

Para Freire (2007, p.27)

O educador é esperançoso diante do desafio de construirmos uma sociedade mais igualitária, justa e solidária. Entretanto, para que esse sonho, ou utopia, se torne realidade concreta na história da humanidade, é necessária a afirmação de uma nova cultura, como busca de sentido para o nosso viver e existir no mundo.

Sendo assim, é necessário o real entendimento das cooperativas sobre a importância da educação cooperativista, que esclareça seus princípios, sua doutrina cooperativista de modo a contribuir no crescimento e desenvolvimento das cooperativas, aliando-se a estratégias de sobrevivência em um mercado tão competitivo.

Segundo Frantz (2001, p.242)

A educação é um processo social fundamental na vida dos homens. Na cooperação como processo social, produz educação, sendo assim, a organização cooperativa, além de seus outros significados também um lugar social de educação.

Ao oficializar os princípios do cooperativismo, a ACI- Aliança Cooperativa Internacional determinou que as cooperativas promovessem a educação continuada através do princípio da “Educação, Treinamento e Formação”, atuando como multiplicadores da cooperação. O FATES - Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social, é o meio pelo qual se proporciona a promoção social dos cooperados e funcionários, pois com o objetivo de promover a educação e aperfeiçoamento profissional dos cooperados, através de seus recursos que se originam das sobras, através dos resultados das operações das cooperativas com

terceiros. Possui uma ação social e educacional, pois também tem como objetivo promover o bem estar dos sócios e funcionários.

Desta forma, promovendo a educação dos sócios, associados, cooperados e funcionários existe a possibilidade de uma maior abertura para novos conhecimentos entre a sociedade cooperativa e seus membros, visando com isso a evolução da formação técnica e profissional dos indivíduos e sociedade.

Para a ACI (1995)

As cooperativas promovem a educação e a formação de seus cooperados, dos representantes eleitos e dos trabalhadores, de forma que possam contribuir eficazmente para o desenvolvimento das suas cooperativas. Informam o público em geral, particularmente os jovens e os líderes de opinião, sobre a natureza e vantagens da cooperação.

Schneider (2003, p.15) colabora e diz:

A educação cooperativista, além de capacitar as pessoas a adquirirem um melhor conhecimento sobre o que é e o que exige a cooperação, sobre o que é a identidade específica das organizações cooperativistas, visa igualmente atrair novos associados, reforçar e qualificar a participação dos cooperados, reciclar os funcionários para que eles possam ter um bom relacionamento com os co-proprietários do empreendimento e, também, para conhecer melhor a organização na qual trabalham.

2.3 Formação profissional

Frente ao crescimento constante das organizações e das novas exigências do mercado de trabalho o presente estudo buscou apresentar a importância da profissionalização e busca constante pelo conhecimento e crescimento profissional através da formação acadêmica, cursos profissionalizantes e treinamentos de capacitação a fim de capacitar os indivíduos a exercerem determinadas funções.

Baviera (2013, p.49) diz que “A educação de que se precisa hoje não tem nada que ver com sonhos, utopias, conscientização. Tem que ver com a técnica, científica, profissional do educando”. Mas, Freire (2013, p.49) afirma que:

E por formação entendiam treinamento. É exatamente isso que sempre interessou as classes dominantes: a despolitização da educação. Na verdade, porém, a educação precisa tanto da formação técnica, científica,

profissional, quanto do sonho e da utopia. Afirmar categoricamente que, no atual momento ou fase do sistema capitalista coisa alguma é possível fazer com relação a consequências tidas como incontornáveis da globalização da economia, mas curvar a cabeça docilmente por nada poder ser feito contra o inevitável tem minha absoluta recusa.

Dentro desse conceito percebemos o quanto é importante a formação profissional de cada indivíduo perante a sociedade e dentro de um sistema atualmente capitalista. Precisamos de sonhos para que possamos todos juntos lutar por um desenvolvimento que seja para todas as classes sociais e que vincule as responsabilidades do governo aos interesses educacionais da população.

Com a finalidade de um maior desenvolvimento e aprimoramento das competências e habilidades profissionais, frente à corrida desenfreada por uma melhor remuneração e formas de inserção e manutenção dos profissionais, diante de novas exigências do mercado de trabalho, verifica-se a procura constante por aperfeiçoamento e conhecimento profissional, que possam contribuir para tal desenvolvimento. Sendo assim

O valor intrínseco de uma organização reside principalmente em seus ativos intangíveis. Aqueles ativos que não se vê, mas que constituem a verdadeira riqueza da organização e proporcionam a base fundamental e dinâmica que a leva diretamente ao sucesso organizacional. Esses ativos intangíveis constituem a mola mestra da inovação e da competitividade das organizações em um mundo mutável, competitivo e globalizado. São dependentes daquilo que denominamos capital humano. [...] A competição ocorre quando outras organizações tentam fazer o que uma organização faz, mas de maneira ainda melhor, criando vantagens competitivas. Chiavenato (2010, p.7)

E essas vantagens competitivas não estão em novas tecnologias, novos recursos financeiros ou materiais, pois as novas tecnologias e os novos materiais podem ser comprados por qualquer organização cooperativa. Essa vantagem competitiva está no capital humano da organização, faz parte do valor de cada profissional que executa suas tarefas com competência e eficiência dentro da organização.

ARAUJO (2010, p.55) enfatiza que

O conhecimento tornou-se o principal fator de agregação de valor da empresa. O capital humano emerge como o ativo mais importante da empresa. As pessoas, com seus conhecimentos e competências a serviço das empresas, configuram a sua principal fonte de inovação e renovação.

Sendo assim, a vantagem competitiva das organizações está na utilização do saber usar a inteligência e a competência das pessoas que estão dentro da organização, que fazem parte do capital humano dessa organização e que contribuem para o seu crescimento e desenvolvimento através de seu desempenho profissional e pessoal.

Portanto, complementando

Empresas que conseguem manter vitalidade competitiva compreenderam que investir no desenvolvimento do capital humano, gerando novo conhecimento e formando novas competências, é um estímulo mais essencial ao crescimento do que a mera disputa pelo capital financeiro, hoje considerado um commodity. (ARAUJO, 2010, p.56).

De Geus (1998, p.56) enfatiza e diz que “O capital humano pode fazer o que o financeiro não faz. As empresas longevas são e serão aquelas que investem na valorização e desenvolvimento de seu capital humano e não aquelas que buscam, em curto prazo, a valorização do capital financeiro e de outros ativos tangíveis”.

Com esse pensamento o autor nos deixa claro a necessidade de valorização das pessoas que exercem e produzem os serviços dentro das empresas, pois a valorização dos funcionários contribui para o alcance dos objetivos da empresa.

Fischerl (2004, p.77) enfatiza dizendo que “as organizações constituem o espaço onde as pessoas empregam suas competências para realizar as atividades orientadas para a viabilização dos negócios, utilizando recursos que lhe são disponibilizados”.

Sendo assim os objetivos da organização cooperativa será obtido diante da integração das pessoas que trabalham na empresa e que estão continuamente empenhadas em seu aprendizado, atualizando-se e melhorando seus conhecimentos e habilidades.

Os desafios das cooperativas são muitos pois precisam saber encontrar o ponto de equilíbrio entre o social e o econômico diante de um universo extremamente capitalista. Dentro desse quadro, a profissionalização de seus membros, sócios, associados e funcionários vem como necessidade crucial para o fortalecimento das cooperativas que buscam crescimento e fidelização de seu quadro social.

Conforme o pensamento de Kuzaqui (2005, p.9):

O grande problema é que as mudanças e transformações são realizadas de maneira muito rápida e vertiginosa, não havendo a possibilidade das diferentes populações se adaptarem aos novos cenários, uma vez que para ocuparem os novos postos de trabalho, são necessárias novas características e habilidades e formações bem particulares.

Dentro desse pensamento, Kuazaqui (2005, p.9) ainda diz que:

Com o decorrer dos tempos e as grandes transformações que nos levaram a uma situação competitiva (e em alguns momentos, recessiva), determinados cursos sofreram profundas mudanças e transformações, numa tentativa de que o embasamento teórico tivesse uma aplicabilidade mais atuante no mercado de trabalho.

Colaborando,

O conhecimento se transformou no ativo mais importante para a geração da riqueza, tomando o lugar de ativos convencionais como o capital físico e financeiro. As organizações precisam estar preparadas para substituir os conhecimentos obsoletos e incorporar os conhecimentos organizacionais novos que lhes assegurem vantagens competitivas em um mercado globalizado, onde a concorrência é cada vez mais acirrada. Daí porque, gerir eficazmente o conhecimento tornou-se um imperativo e conhecer suas práticas uma nova fronteira do pensamento administrativo. Araújo (2010, p.6).

Com isso ressalta-se cada vez mais a importância dos estudos acadêmicos, capacitações e treinamentos que ampliem os conhecimentos de cada indivíduo, garantindo com isso uma formação mais humana e com solidez possibilitando a compreensão e integração da sociedade organizacional em que o indivíduo vive.

A formação profissional de cada indivíduo tornou-se imprescindível ao trabalhador que busca por conhecimentos e competências para exercer suas funções com eficiência e maior produtividade dentro das organizações devido aos desafios e tendências atuais. Somando-se a isso, a busca por realização profissional de cada indivíduo traz benefícios e realizações que devem ser respeitadas pois as pessoas buscam a realização que mais lhe prouver, segundo sua aptidão.

A qualificação real dos trabalhadores é muito mais difícil de ser observada e constitui-se mais no saber-ser do que no saber-fazer. O conjunto de competências posto em ação em uma situação concreta de trabalho, a articulação dos vários saberes oriundos de várias esferas (formais, informais, teóricos, práticos, tácitos) para resolver problemas e enfrentar situações de imprevisibilidade, a mobilização da inteligência para fazer face aos desafios do trabalho constituem características desta qualificação real". Deluiz, N.(1996, p.3).

Segundo informações coletadas no jornal “O Interior” em julho de 2014 foi publicado no Diário Oficial da União do Ministério da Educação, o reconhecimento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas da Faculdade de Tecnologia do Cooperativismo- Escoop, que foi avaliado pelo INEP- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas, que é um órgão vinculado ao Ministério da Educação.

O Escoop é mantido através dos recursos do Sescop que possui o objetivo de gerenciar o ensino de formação profissional direcionados aos associados e empregados das cooperativas.

3 METODOLOGIA

O presente estudo deve como delineamento metodológico a utilização da abordagem através do método misto. Esta abordagem foi considerada mais adequada neste estudo, pois segundo SAMPIERI(2008), “A meta da pesquisa mista não é substituir a pesquisa quantitativa nem a pesquisa qualitativa, mas utilizar os pontos fortes de ambos os tipos combinando-os e tentando minimizar seus potenciais pontos fracos”. Os dados dessa pesquisa visam uma compreensão dos fenômenos sociais apoiando-se nas questões dos aspectos subjetivos e com enfoque nas prioridades dos dados quantitativos e qualitativos. Buscam as particularidades e o significado do grupo pesquisado.

Para SAMPIERI e MENDOZA (2008,p.550):

Os métodos mistos representam um conjunto de processos sistemáticos e críticos de pesquisa e implicam a coleta e a análise de dados quantitativos e qualitativos, assim como a sua integração e discussão conjunta, para realizar inferências como produto de toda a informação coletada (metainferências) e conseguir um maior entendimento do fenômeno em estudo.

Diante disso, podemos constatar a importância da aplicação do método misto para o presente estudo pois o referido autor ainda comenta que “nos métodos mistos é possível combinar ao menos um componente quantitativo e um qualitativo no mesmo estudo ou projeto de pesquisa”.

Para SAMPIERI e MENDOZA (2008, p.551),

Insistimos que tanto o processo quantitativo como o qualitativo são extremamente frutíferos e já contribuíram de maneira notável para o avanço do conhecimento em todas as ciências. Também salientamos que nenhum é intrinsecamente melhor que o outro, que eles apenas são maneiras diferentes de abordar o estudo de um fenômeno, e que a controvérsia entre as duas visões tem sido desnecessária.

Foram sujeitos dessa pesquisa 115 funcionários da sede administrativa da Cooperativa de Assistência à Saúde- Unimed Santa Maria aonde foi realizado o estudo. Os funcionários da sede administrativa foram convidados a responder um questionário com perguntas de múltipla escolha e perguntas abertas.

Os participantes foram representados por letras para preservar a identidade de cada um deles, conforme foi salientado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido podendo os mesmos desistirem ou consentirem em responder as questões.

Primeiramente buscou-se a autorização da empresa estudada. Após a aprovação do estudo e aplicação do questionário que foi devolvido dentro do prazo de cinco dias, buscou-se informações com funcionários responsáveis pelos setores da cooperativa a fim de obter informações quanto a quantidade de funcionários, beneficiários, associados e colaboradores.

Foi investigado o perfil profissionalizante dos funcionários da sede administrativa da Cooperativa Unimed Santa Maria, através de um estudo de caso, e a realização da coleta de dados através de um questionário, teve-se como objetivo obter um traçado desse perfil, verificando a formação acadêmica desses profissionais, reconhecendo com isso suas capacidades e habilidades na execução de suas tarefas, sua evolução no que tange à educação, capacitação e formação, bem como os programas oferecidos e desenvolvidos aos profissionais dentro da organização.

Segundo Deluiz, N.(1996, p.3):

Para desenvolver as novas funções, há exigência de competências de longo prazo que somente podem ser construídas sobre uma ampla base de educação geral... preparar o profissional competente e o cidadão socialmente responsável, o sujeito-político comprometido com o bem-estar coletivo.

Sendo assim é necessário, o envolvimento dos interessados no crescimento intelectual, no aprimoramento das competências através de cursos acadêmicos e

profissionalizantes, que ajam como agentes de mudanças trazendo melhorias na produtividade e qualidades nos serviços prestados pela cooperativa através do crescimento e desenvolvimento do seu capital humano.

Segundo Goulart (2005, p. 23):

A educação, segundo os neoliberais, é considerada como um instrumento importante do indivíduo para exercer suas escolhas no mundo do mercado, pois é capaz de melhor capacitá-lo para a competição própria da vida em sociedade.

Diversas pessoas com habilidades e competências elevadas existem dentro das organizações. Para isso é necessário que o gestor da cooperativa tenha visão delicada e acentuada, conhecimentos sólidos, que permitam enxergar as competências de cada indivíduo e fazer despertar novos interesses e novas ideias no grupo, motivando-os a buscar novas possibilidades e realizações profissionais.

Portanto, sabendo identificar as características de cada indivíduo, o comportamento desses funcionários perante a realização de suas funções, sabendo visualizar as competências e espírito empreendedor de cada funcionário, facilitará ao gestor a realização das atividades e o alcance da atividade fim da empresa.

Os dados coletados no presente estudo foram obtidos através da aplicação de um questionário semi-estruturado (Apêndice A), contendo perguntas de múltiplas escolhas e perguntas abertas. A sede da cooperativa estudada possui 138 funcionários alocados nos diversos setores da empresa. Foram distribuídos 115 questionários sendo que foram devolvidos 89.

A diferença entre o número de participantes e questionários entregues deve-se ao fato de que alguns funcionários encontram-se em férias, auxílio doença ou atestados ou algum outro tipo de afastamento do serviço, sendo que o Setor Comercial foi prejudicado devido a afastamento dos vendedores externos (8) que passam as semanas em viagens nas regionais prestando serviço para a cooperativa.

Junto com o questionário foi anexado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B) contendo o objeto da pesquisa e a opção voluntária de identificação do colaborador ou não, sendo que os mesmos foram informados da importância do presente estudo e da preservação de suas identidades.

Com finalidade de esclarecimento e melhor delineamento das respostas, foi solicitado que os participantes identificassem nas perguntas abertas do questionário em caso de não souberem responder, que escrevessem “não sei” e em caso de não querer responder deixassem em branco o espaço reservado para a resposta.

Nas respostas referentes as questões de múltiplas escolhas os dados foram tabulados e apresentados em forma de quadro. As questões abertas foram analisadas uma a uma e após sintetização das respostas, possibilitou um maior conhecimento e esclarecimento, de acordo com as seguintes categorias:

Formação

Educação

Informação

Os dados obtidos foram explanados no presente estudo conforme seguem as informações.

4 DIÁLOGO ENTRE OS DIFERENTES PONTOS DE VISTAS

A análise dos dados levantados está estruturada nas categorias levantadas no campo empírico da investigação, isto é, Formação profissional, Formação, Educação e Informação. O diálogo dessas com autores e pesquisadores sobre o tema em discussão e o olhar, a vivência na cooperativa e durante o tempo de investigação ressaltam um pensar, um observar diferente que o tido até o momento da pesquisa, pois nos constituímos diariamente e nos remodelamos conforme as experiências vividas, começamos sendo um tipo de pessoa, ao terminarmos somos outra, não deixando para traz o anterior mas, complementando e enriquecendo nosso ser de forma íntegra, cultural, intelectual, social, política, pois vivemos e convivemos com pessoas que fazem parte dessa jornada.

Paulo Freire (2013, p. 35) é célebre ao afirmar que:

Não sou um ser no suporte mas um ser no mundo, com o mundo e com os outros. Um ser que faz coisas, que sabe, que ignora, que teme, que fala, que se aventura, que sonha, que ama, que tem raiva, que se encanta. Um ser que se recusa a seguir não importa em que momento ou tipo de história, na condição de mero objeto: que não baixa a cabeça fatalista diante do indiscutível poder provocado pela tecnologia, porque, entendendo que ela é produção humana, não aceita que ela seja, em si, má. Um ser que rejeita

pensa-la como se fosse produto do demônio para botar a perder a obra de Deus.

Paulo Freire traz a importância da discussão, do criar e reinventar, da ética, da estética, pois somos seres inacabados por natureza, e aí um dos maiores argumentos para estarmos sempre discutindo e colocando em dúvida, aquilo que aparentemente temos por certeza. Isso nos livrará de seguirmos por caminhos obscuros dos quais nossa sociedade já fez parte e tanto se lutou para vivermos uma democracia.

Após a realização e recebimento dos questionários, deu-se início a análise do conteúdo recebido, sistematizando as informações, codificando e enumerando as respostas que foram transcritas para um quadro².

4.1 A Cooperativa de Assistência à Saúde- Unimed Santa Maria



Sua fundação datada de 13 de julho de 1972 ocorreu após uma reunião em assembleia geral entre 70 médicos da Sociedade de Medicina de Santa Maria e da Sociedade de Medicina do Médio Jacuí, que juntos ofereceram aos moradores da cidade de Santa Maria e região, um atendimento com melhor qualidade na área da

² Os gráficos apresentados no presente material estão inseridos em um quadro devido as características do programa usado para demonstrar os resultados.

saúde, melhor acesso e produção para os médicos conveniados, sendo que o primeiro presidente da Unimed Santa Maria permaneceu no cargo durante 17 anos.

A Cooperativa Unimed Santa Maria possui em funcionamento 10 escritórios regionais nas cidades de Agudo, Faxinal do Soturno, Jaguari, Restinga Seca, Santiago, São Francisco de Assis, São Gabriel, São Pedro do Sul, São Sepé e São Vicente do Sul, abrangendo uma área de 28 municípios da região central do estado.

A Unimed Santa Maria é uma cooperativa de trabalho médico e oferece planos de atendimento à saúde em diversas modalidades, Individuais e Familiares, Empresariais e por Adesão e na área de Saúde Ocupacional, possuindo estrutura física adequada aos atendimentos, hospital próprio, atendimento de Medicina Preventiva às empresas conveniadas, Atendimento Domiciliar, SOS Unimed e Serviço de Medicina do Trabalho contando com uma equipe de profissionais médicos e funcionários extremamente qualificada.

Tem como Missão “Promover a Assistência Integral à saúde, oferecendo produtos e serviços de qualidade a maior parcela da população, gerando a satisfação de todos envolvidos”. Seus objetivos: “Aos cooperados: Proporcionar trabalho médico com remuneração digna, crescimento profissional e integração, comprometendo a todos com os resultados”.

Aos colaboradores: Promover seu comprometimento, assegurar um clima organizacional saudável, valorizar e estimular seu crescimento profissional com remuneração digna. Usuários: superar suas expectativas, comprometendo-os com suas obrigações.

Aos Fornecedores: Promover parcerias sólidas e confiáveis de mútuos benefícios. Comunidade: Integrar-se, desenvolvendo ações de saúde preventivas, educativas e sociais.

4.2 A Sede da Cooperativa

Situada a Rua Professor Braga, número 141, Santa Maria, compõe uma estrutura física em área central e sua estrutura como empresa organizada é composta por diversos profissionais qualificados e funcionários comprometidos favorece aos beneficiários, clientes, fornecedores, associados e colaboradores o máximo em atendimento conforto e prestação de serviços à comunidade santa-

mariense e de regiões próximas. Atualmente, a cooperativa Unimed conta com 779 médicos associados exercendo suas atividades nas diversas especialidades médicas e com aproximadamente 45.429 beneficiários credenciados a planos assistenciais e 2.346 beneficiários cadastrados no plano Fates.

O presente estudo foi realizado com os funcionários da sede administrativa da Cooperativa de Assistência à Saúde- Unimed Santa Maria. Dos 115 questionários entregues ao corpo de funcionários atuantes retornaram 89 que serviram de base para a presente pesquisa.

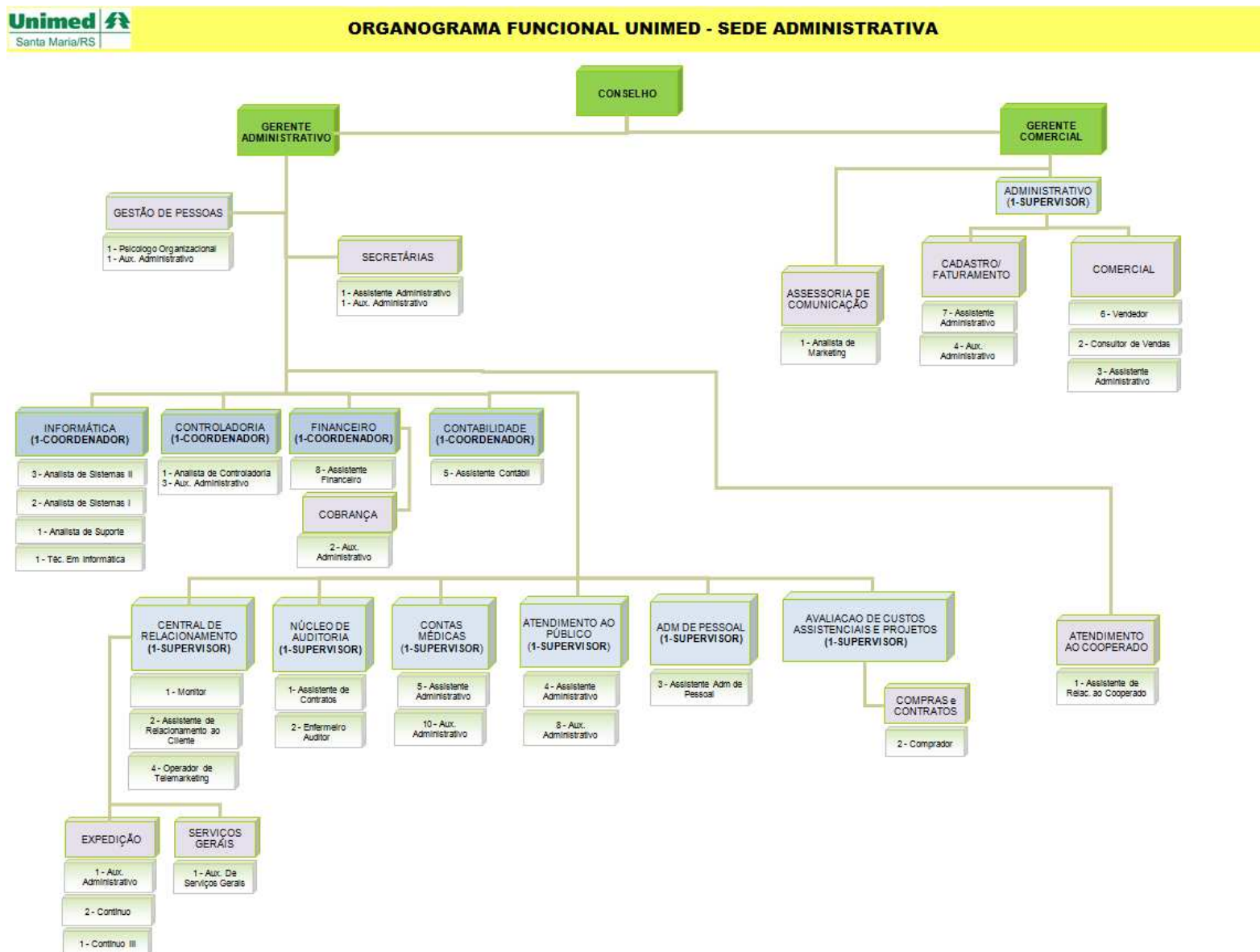
A sede da Cooperativa, Unimed Santa Maria, conta com 6 estagiários que prestam serviços a organização contribuindo com o crescimento profissional dos estudantes e agilizando juntamente com os funcionários, os processos internos da cooperativa.

O quadro de colaboradores na sede administrativa é composto de 138 funcionários, distribuídos conforme organograma abaixo, sendo que o número total de colaboradores na Unimed Santa Maria, somando-se a Sede, Hospital, Medicina Preventiva, SOS, Atendimento Domiciliar e Serviço de Medicina Ocupacional totalizam-se em 474.

O índice de rotatividade de funcionários na sede da Cooperativa Unimed referente ao mês de outubro/2014 foi de 2,8%, sendo que no total somando-se as Unidades de trabalho ficou em 1,67% no mês de outubro.

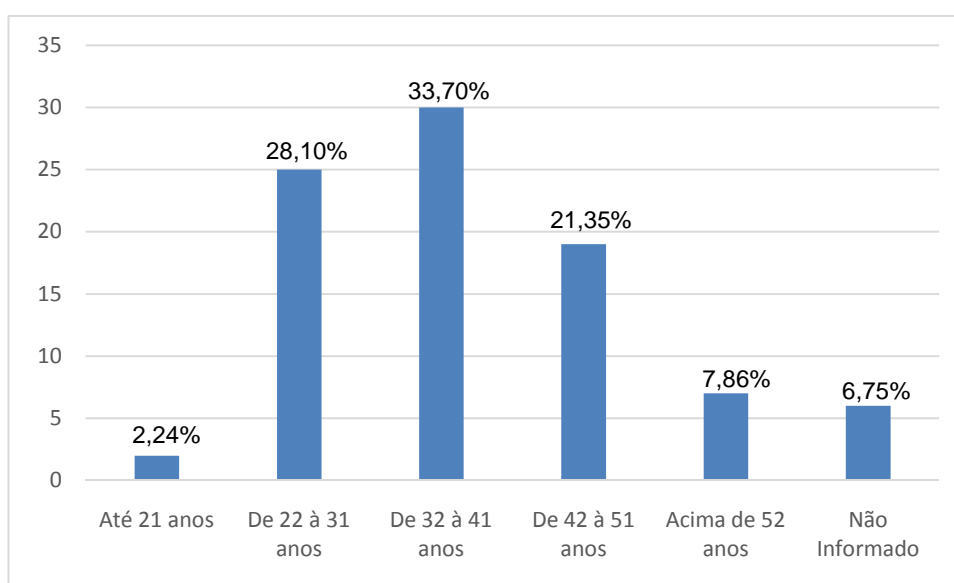
A Unimed Federação do Estado do Rio Grande do Sul através de sua Direção e Conselhos é responsável pelas políticas institucionais e representa todas as Unimeds do Estado do Rio Grande do Sul.

Organograma:



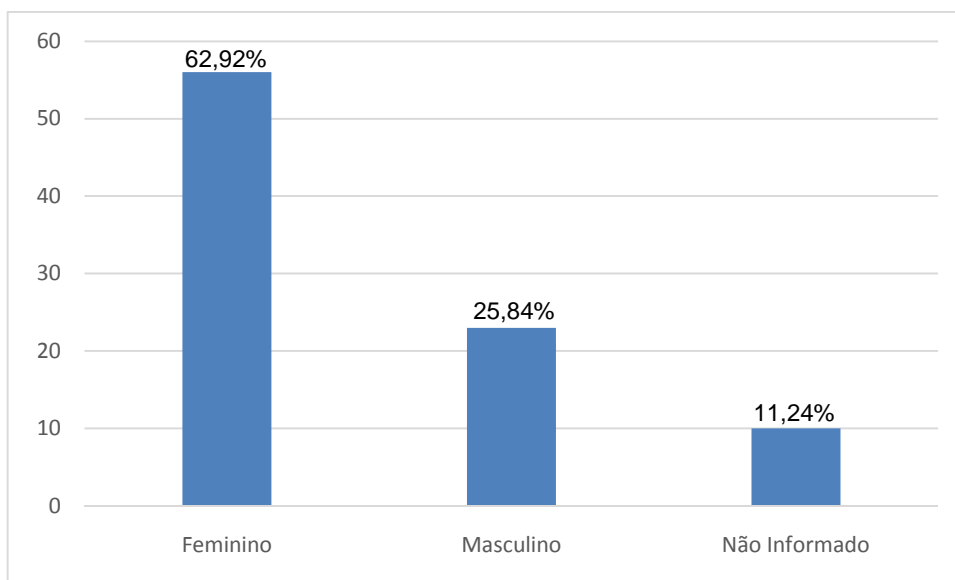
4.3 Descrição dos dados tabulados

Para o questionário, foram realizadas questões de múltiplas escolhas compostas por dados pessoais referentes a cada indivíduo do grupo estudado, possibilitando apresentar essas características conforme o quadro abaixo. O eixo vertical dos quadros, referem-se a quantidade de respondentes em unidade enquanto que o eixo horizontal apresenta-se as informações referentes as categorias estudadas.



Quadro 1- Faixa Etária

Constata-se que o quadro de funcionários da sede da Cooperativa Unimed Santa Maria é composto por uma maioria de jovens de idades entre 22 anos e 41 anos, abrangendo 61,80% dos funcionários pesquisados. Também fica constatado uma representativa massa de funcionários de idade entre 42 e 51 anos equivalentes a 21,35% dos funcionários entrevistados, sendo que 10 (11,24%) não responderam.



Quadro 2- Gênero

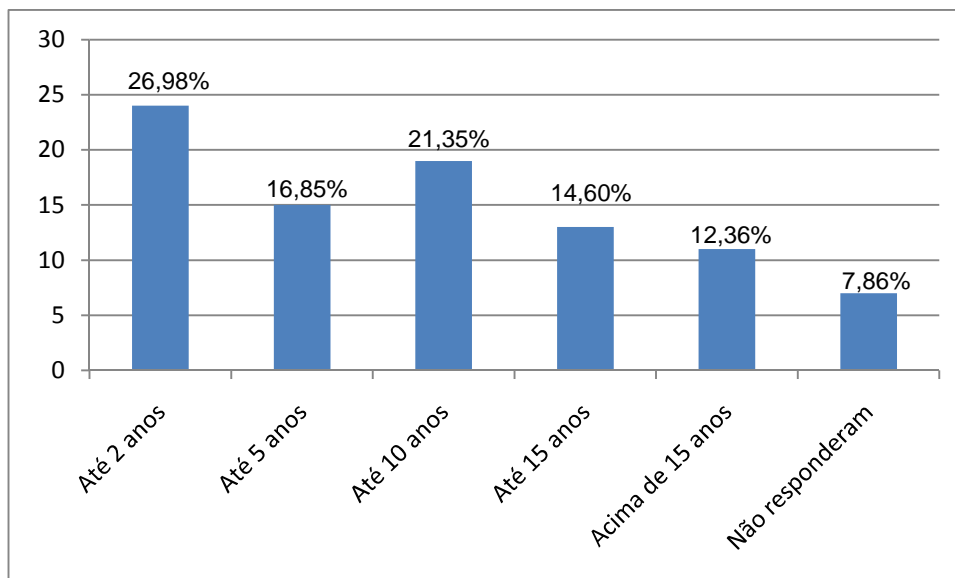
Quanto ao Gênero dos participantes, observa-se a predominância do sexo feminino na sede da cooperativa Unimed abrangendo 62,92% do quadro de entrevistados e 25,84% do sexo masculino, sendo que 11,24% não se identificaram.

Na sede administrativa, composta por 138 funcionários, 13 mulheres ocupam atualmente, funções de chefias e 2 homens exercem a referida função.

Os estagiários que prestam serviço na sede da cooperativa somam-se em 6 (seis) sendo que 2 (dois) pertencem ao curso de Gestão de Cooperativas da UFSM.

Ao abordar se os sujeitos são responsáveis pelo seu próprio sustento e se recebem ajuda financeira de terceiros, 69 dos entrevistados, o equivalente a 77,53%, responderam que são responsáveis pelo seu próprio sustento e 50 (56,18%) deles responderam não receber ajuda financeira de outras pessoas, ficando claras as responsabilidades financeiras do grupo feminino entrevistado, pois 62,92% são do sexo feminino.

Ao ser abordado o tempo de trabalho na cooperativa, não se considerou o gênero, somando-se ambos sem discriminação, conforme indica o quadro abaixo:

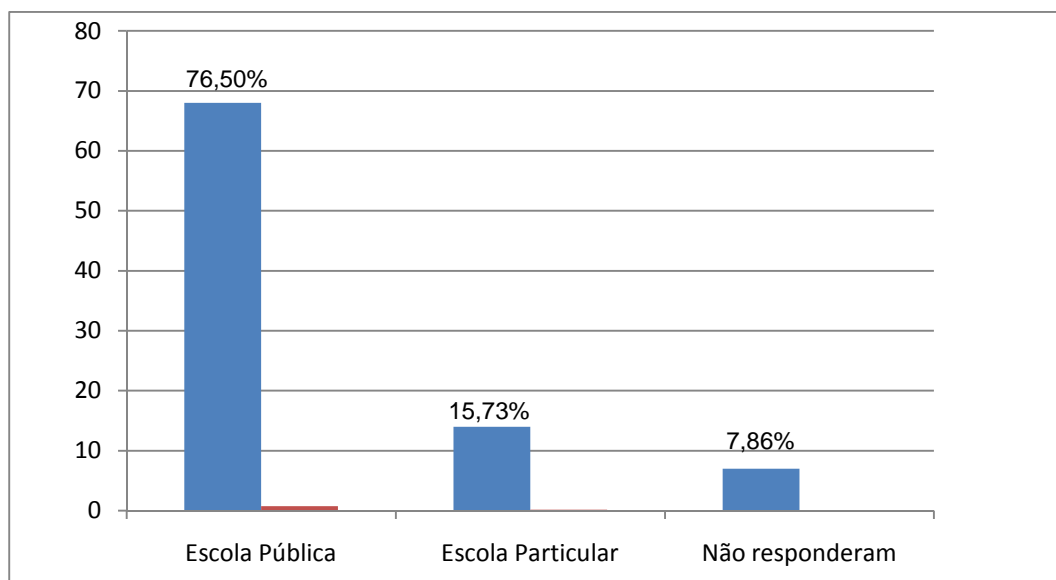


Quadro 3- Tempo de trabalho na cooperativa

Percebe-se nesse quadro um número considerável de contratação de funcionários com até 2 anos de admissão na Unimed (24 dos respondentes correspondente a 26,98%), sendo que o total de funcionários com 5 a 15 anos somou-se em 47 dos respondentes equivalendo a 52,80% dos entrevistados. Acima de 15 anos de serviço, constaram 11 respondentes do grupo estudado, equivalente a 12,36% dos entrevistados. Sete funcionários não responderam essa questão (7,86% do grupo).

Formação Profissional

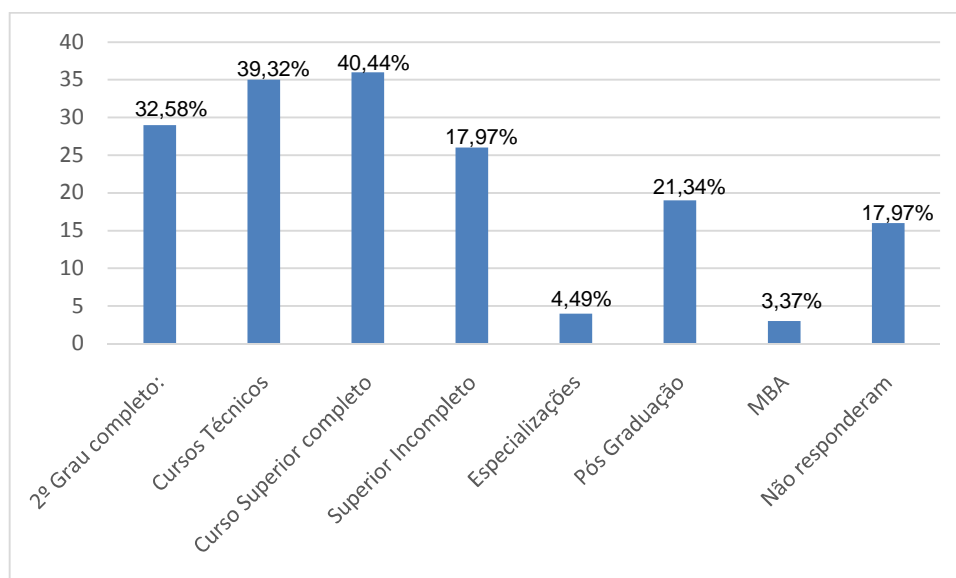
Ao abordar a formação acadêmica dos funcionários da cooperativa 76,5% responderam que concluíram a maior parte de seus estudos em escola pública enquanto que 15,70% concluíram em escola particular, sendo que 7,80% não responderam conforme indica o quadro abaixo:



Quadro 4- Categoria da escola

Observa-se que a realização da maior parte dos estudos foi realizada pelos funcionários da sede da cooperativa Unimed Santa Maria em escola pública.

O grau de escolaridade dos funcionários da sede administrativa da Cooperativa Unimed Santa Maria ficou definido conforme o quadro abaixo.



Quadro 5- Nível de Formação

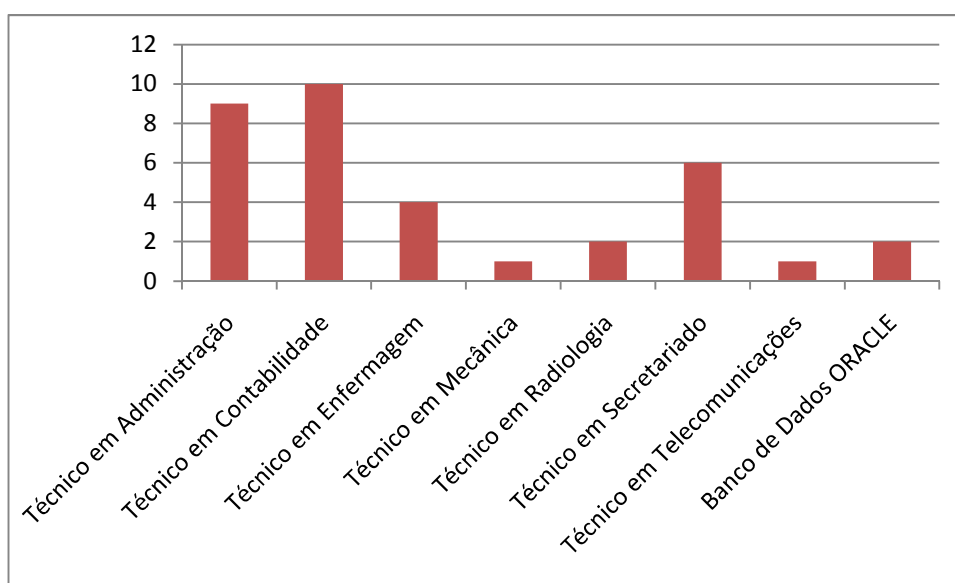
Com o segundo grau completo, equivalente ao Ensino Médio, ficou composto por 29 (32,58%) dos funcionários entrevistados.

Trinta e seis (40,44%) dos entrevistados respondentes possuem Curso Superior completo sendo que 26 (29,21%) possuem Curso superior incompleto e 16 (17,97%) dos entrevistados não responderam. Especializações¹ constata-se 4 (4,49%), Pós-graduação 19 (21,34%) e MBA, 3 (3,37%) dos respondentes dessa questão. Os cursos técnicos concluídos pelos funcionários ficam composto por 35 (39,32%) do quadro de respondentes.

Fazendo uma análise do quadro 5, verifica-se que 40,44% dos sujeitos respondentes possuem curso superior completo, quase metade do quadro de entrevistados.

Analisando o quadro 5 que demonstra o nível de formação dos funcionários da sede administrativa da Unimed Santa Maria, observa-se um volume expressivo de formação em cursos Técnicos realizados pelos funcionários da cooperativa, demonstrando o interesse dos funcionários em sua evolução e aprimoramento de seus conhecimentos, constatando-se que 39,32% dos sujeitos respondentes, possuem esses cursos em diversas especialidades, de modo a contribuir através de seus conhecimentos para com a cooperativa .

Observa-se conforme o quadro abaixo, os cursos Técnicos realizados pelos funcionários da sede administrativa da Cooperativa Unimed:



Quadro 6 - Cursos Técnicos

Constata-se que 39,32% dos funcionários respondentes possuem cursos técnicos, o que demonstra a importância do processo educacional e incentivos para a realização e progresso na área educacional.

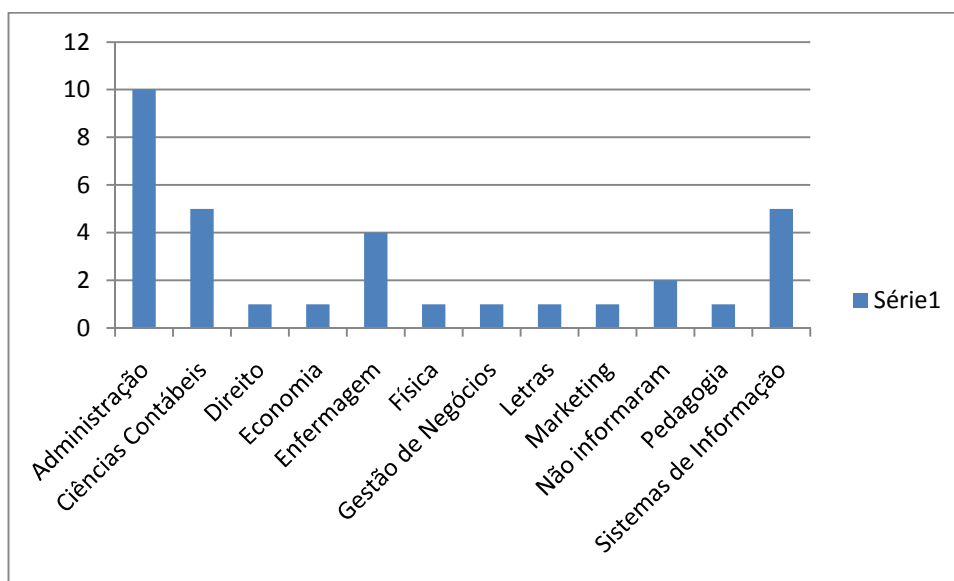
Segundo o último Censo Escolar do Inep/MEC 2012, foi contabilizado para o Ensino Médio e Educação Profissionalizante 50.545 milhões de matrículas distribuídas em várias etapas e modalidades de ensino da educação básica, sendo que grande parte desses alunos estudam no horário noturno.

Novas tecnologias e inovações crescentes no século XXI aliadas a grande competitividade das organizações devido ao mercado de trabalho, possibilitam a busca incansável de jovens e adultos que desejam atualizar-se profissionalmente, buscando novas propostas para um desenvolvimento social, profissional e econômico que favoreça a manutenção e sobrevivência das famílias.

Isso fica constatado devido ao incentivo do governo na área da educação e ao aumento na oferta de bolsas de estudos como o Ciências Sem Fronteiras, Pronatec e outros cursos oferecidos através do Ministério da Educação.

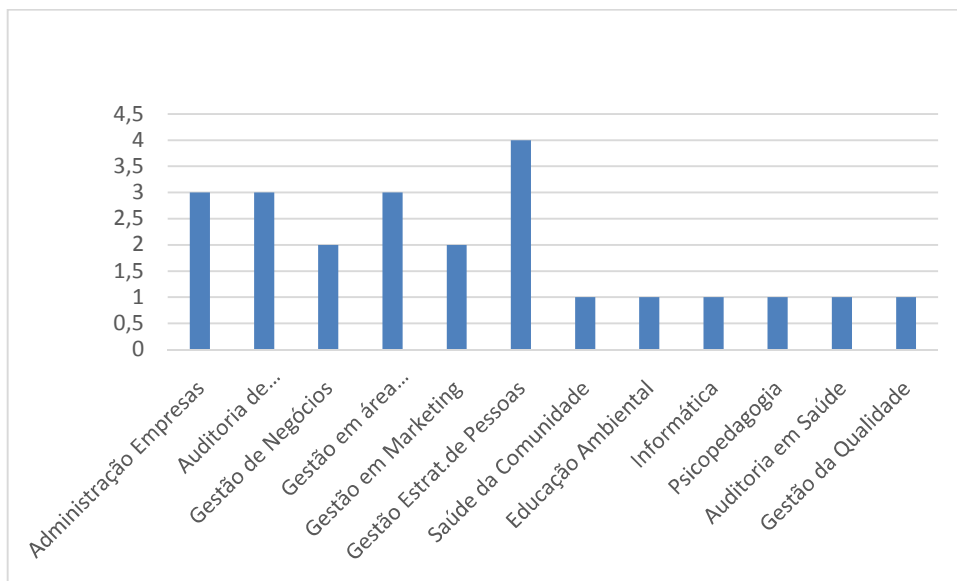
As políticas educacionais como a expansão do ensino, tanto técnico como superior, possibilitou uma maior inserção de profissionais capacitados nas diversas áreas do mercado de trabalho. O número de pessoas capacitadas já se retrata nos índices das empresas e cooperativas como é o caso da Unimed.

No quadro abaixo, apresenta-se os cursos superiores realizados pelos funcionários da sede administrativa da cooperativa Unimed Santa Maria:

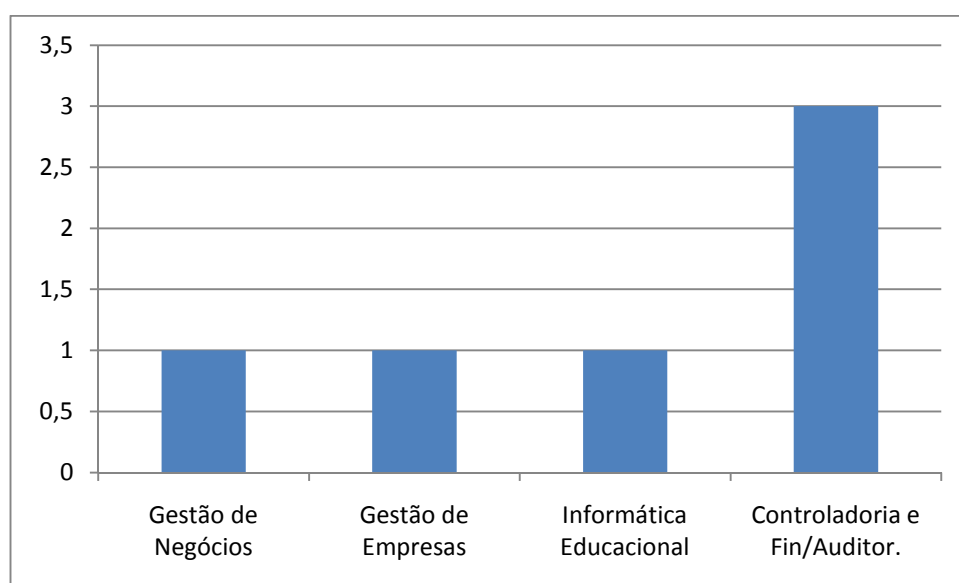


Quadro 7- Cursos Superiores

Considerando que os entrevistados exercem suas funções na sede da cooperativa e sendo a sede da cooperativa Unimed responsável pela administração e gestão dos serviços da organização, fica evidenciado a procura pelos cursos da área de Administração (10 concluintes/30,30%), Ciências Contábeis (5 concluintes/15,15%) e Sistemas de Informação (5 concluintes/15,15%), sendo que o curso de Enfermagem (4 concluintes/12,12%) também apresenta-se em evidência devido a existência do Setor de Auditoria que é responsável pela auditoria técnica das contas hospitalares prestando apoio aos funcionários dos setores responsáveis.



Quadro 8 - Pós-Graduação/Especializações



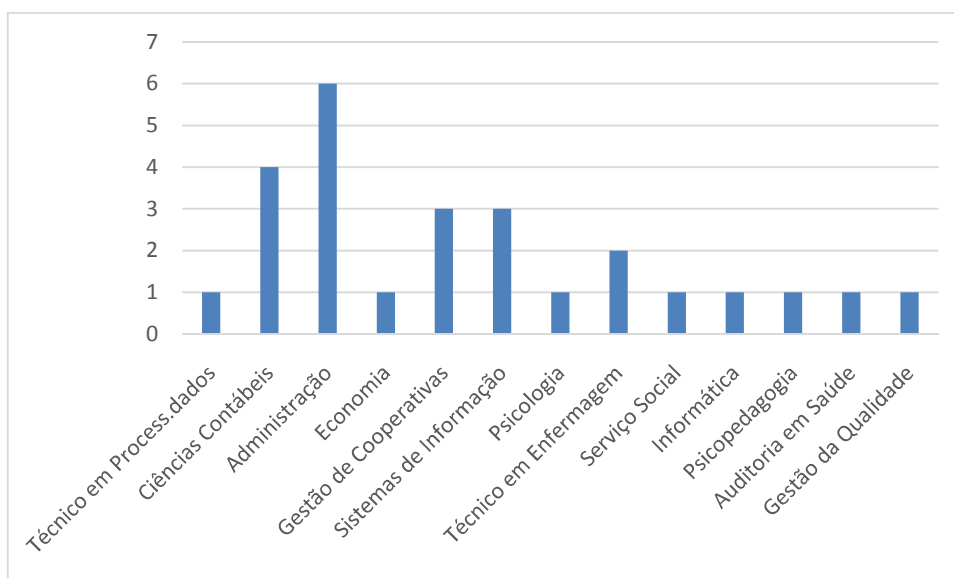
Quadro 9 - MBA- Master in Business Administration

As características observadas nos quadros 6 e 7 somando-se aos funcionários que possuem Pós Graduação, Especializações e MBA comprova notável interesse e incentivos da cooperativa Unimed na formação inicial e continuada de seus funcionários. Evidencia-se a procura pelas áreas de Administração, Gestão de Pessoas, Informática, Auditoria e Controladoria e nas áreas hospitalares.

Kuazaqui (2005, p.14) enfatiza que:

As organizações sintonizadas com essas tendências entendem que o aperfeiçoamento técnico é muito importante, mas valorizam também o desenvolvimento da competência interpessoal, ou seja, habilidade para relacionar-se construtivamente com as pessoas, comunicar-se de forma clara e eficaz, dar espaço para que as pessoas coloquem seus pontos de vista, e participem efetivamente da resolução de problemas, contribuindo com sua experiência e conhecimentos.

É necessário que os profissionais estejam sempre buscando atualizações em suas áreas, conhecendo as novas tendências em tecnologias que favoreçam suas competências e capacidades para realizar eficientemente suas funções. Conforme o quadro abaixo(10) demonstra os cursos superiores incompletos dos funcionários da sede da cooperativa.



Quadro 10 - Curso Superior Incompleto

Para Oliveira, L.M. (2009, p.166)

Na perspectiva de crescimento e aprendizado, a atenção da empresa estará direcionada ao que é básico para alcançar o futuro com sucesso, pelo gerenciamento da relação com os empregados e funcionários com a empresa, a satisfação dos mesmos, a retenção e a rotatividade de funcionários, a eficácia e a eficiência do quadro de pessoal, a motivação e *empowerment* dos funcionários, além da estruturação da organização em termos de investimentos futuros na capacitação profissional.

Observou-se no que tange o motivo que os levaram a buscar uma formação acadêmica a grande maioria afirma buscar a atualização profissional através do conhecimento, agregar valores ao currículo, crescimento pessoal e profissional, novas tendências e exigências do mercado de trabalho, estabilidade financeira, seguida do gosto pelos estudos, uma melhor qualidade de vida, necessidades pessoais do indivíduo e exigências do cargo ocupado.

Chiavenato (2010, p.30) afirma que as pessoas buscam em uma organização:

Oportunidade de crescimento: educação e carreira que assegurem condições para o desenvolvimento pessoal e profissional. As pessoas precisam sentir que existem condições de progresso dentro das organizações e que essas condições estão totalmente à sua disposição dependendo exclusivamente de seu esforço e dedicação pessoal.

Quanto a formação continuada dos funcionários, evidenciou-se que essa ocorre através da realização de palestras, treinamentos no setor de Informática da cooperativa, cursos online, cursos através de vídeo conferências, cursos de capacitação específicos de acordo com a área de atuação do funcionário e workshops promovidos pela cooperativa, além de visitas técnicas em outras cooperativas.

Essa formação é reconhecida positivamente pelos respondentes, isto é, conforme afirmação do funcionário A “através de cursos na área de atuação, sendo alguns ministrados na cooperativa e outros na Unimed Federação em Porto Alegre ou através de visitas técnicas em outras cooperativas” e o funcionário B diz “sim, incentiva em suas avaliações anuais, carreira e ajuda de custo”.

Oliveira (2009, p.167) aborda

A educação e o treinamento são meios para o crescimento do ser humano e devem ser utilizados tendo como grande objetivo a sobrevivência da empresa por meio do desenvolvimento das habilidades e desejo de trabalhar.

O funcionário C responde “Sim. Incentiva solicitando 16 horas/ano de cursos de qualificação/atualização e oferece bolsas de estudos para graduação e pós-graduação” sendo que o Funcionário D diz “Sim. Através de benefícios oportunizando pagamento aos cursos quando necessário”.

O Funcionário E responde “Sim, incentiva em suas avaliações anuais, carreira e ajuda de custo”.

A participação da cooperativa na atualização dos conhecimentos necessários para evolução de seu quadro de funcionários ficou evidenciada através das oportunidades e agregação dos conhecimentos possíveis através dos cursos que disponibiliza, incentiva ou financia.

Alguns funcionários responderam “não sei” e outros deixaram em branco as respostas, demonstrando com isso que desconhecem os cursos e incentivos oferecidos pela cooperativa. Ao abordar esse tema 17 (19,10%) funcionários não responderam.

Isso pode ocorrer devido a quantidade de funcionários com tempo de serviço inferior a 2 anos na cooperativa, conforme observa-se no quadro 3 (26,98% dos respondentes).

Formação - Educação - Informação

A prática da educação identifica um conjunto de conhecimentos que possam ser atualizados obtendo-se com isso o domínio das informações e melhor desempenho nas ações das diferentes áreas do conhecimento.

Para Freire (2004, p.22):

É preciso, sobretudo, e aí já vai um destes saberes indispensáveis, que o formando, desde o princípio mesmo de sua existência formadora, assumindo-se como sujeito também de produção do saber, se convença definitivamente de que ensinar não é *transferir conhecimento*, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção.

Quanto a importância da formação acadêmica para sua vida profissional, o Funcionário A respondeu que “é de grande importância, pois através da formação acadêmica é que podemos ser reconhecidos dentro de uma organização incluindo a gama de conhecimentos e habilidades para os trabalhos diários”. E complementa

dizendo “a cooperativa busca colaboradores com pró-atividade, que trabalhem em conjunto trazendo soluções e novas ideias”.

No entendimento de Freire, (2011, p.34)

É por isso que transformar a experiência educativa em puro treinamento técnico é amesquinhar o que há de fundamentalmente humano no exercício educativo: o seu caráter formador. Se se respeita a natureza do ser humano, o ensino dos conteúdos não pode dar-se alheio à formação moral do educando. Educar é substantivamente formar.

O Funcionário B diz “Fundamental, pois precisamos acompanhar as mudanças” e o Funcionário C comenta que “A formação acadêmica é muito importante para ingressarmos no mercado de trabalho, devido incertezas em relação ao mundo do trabalho, com a “boa” formação acadêmica podemos determinar os objetivos e metas e estar disposto a enfrentar o que for necessário” e complementa dizendo “Buscando novos conhecimentos, buscamos soluções para o crescimento, podemos alcançar resultados extraordinários, ajudando no crescimento da empresa”

A importância da formação é perceptível na fala dos demais sujeitos como diz o funcionário C “Realização profissional/pessoal abre caminhos para oportunidades melhores e qualidade de vida” e que “A Unimed terá pessoas mais capacitadas realizando o trabalho de forma eficiente e eficaz”.

O Funcionário D fala que “Fundamental, para ser avaliado e valorizado” e que “devemos estar bem informados e abertos as mudanças”, sendo que o Funcionário E nos traz “Quanto mais você souber como realizar seu trabalho, melhor o fará, trazendo benefícios para a Unimed”.

Funcionários que possuem sentimento de valorização na cooperativa, podem gerar um maior índice de produtividades pois sentir-se-ão pertencentes a empresa.

Essa perspectiva de pertencimento é reconhecida pelos sujeitos envolvidos, ao relatarem que “Buscando novos conhecimentos, ajuda do amplo desenvolvimento e preparação para enfrentar e atender as necessidades dos cooperados, usuários e comunidade em geral” (Funcionário E).

A conscientização de que um profissional bem capacitado contribui com o crescimento tanto pessoal como profissional e para a instituição em questão, a Cooperativa Unimed aparece nos relatos como “É fundamental, de relevância infinita pois uma vez sem formação acadêmica, não teria vida profissional” e complementa “Sim, uma vez que o colaborador esteja bem qualificado e atualizado, seu retorno

profissional para a cooperativa tende a ser muito proveitoso e o esperado pela cooperativa” (Funcionário F).

Percebe-se na fala dos funcionários as preocupações e anseios com as oportunidades realizadas através da formação profissional, oferecidas pela empresa através do desenvolvimento de suas capacidades e investimentos da cooperativa.

Esses funcionários demonstram com isso, preocupação com seu futuro profissional e crescimento da cooperativa Unimed pois ao analisar as respostas dos funcionários, verifica-se a importância do aprendizado desses sujeitos, pois demonstram preocupação com seu crescimento profissional, com o futuro, mudanças que possam vir a ocorrer, salientando ainda que desejam que a cooperativa Unimed tenha um real desenvolvimento preservando os benefícios para os usuários e comunidade.

Freire (2013, p.66) apresenta

As sociedades não são, estão sendo o que delas fazemos na História, como *tempo de possibilidade*. Daí a nossa responsabilidade ética por estarmos no mundo, com o mundo e com os outros.

Pode-se avaliar que as possibilidades educacionais e os interesses da cooperativa estudada vão ao encontro dos interesses dos funcionários pois evidencia-se a busca constante por conhecimento e crescimento profissional dos sujeitos, busca por educação e treinamentos, reconhecimento e satisfação dos funcionários.

Ao ser abordado o tema “Formação, Educação e Informação” e como identifica esse princípio dentro da cooperativa Unimed, em sua grande maioria as respostas ficaram em branco ou escrito “não sei”.

O Funcionário A contribuiu dizendo que *“é o desenvolvimento da capacidade intelectual, física e moral do cooperado, através de cursos de desenvolvimento técnico no setor, alcançando as informações necessárias ao público cooperativista”* sendo que o funcionário B respondeu que é *“Educação, formação e informação são maneiras de se adquirir conhecimentos e através disso tornar-se mais fácil solucionar problemas do grupo ou sociedade”*. O funcionário C respondeu *“que o cooperativismo preocupa-se com a qualificação pessoal/profissional da sociedade”* sendo que o funcionário D respondeu *“entendo que através destes princípios ocorre*

a disseminação da cultura e da filosofia da cooperativa para obtenção dos objetivos econômicos e sociais”.

Outros funcionários responderam *“Investir em desenvolvimento humano e profissional dos cooperados e colaboradores”* (Funcionário E), *“Educação e informação são leis que regem o bom andamento de qualquer empresa que busca manter-se no mercado”* (Funcionário F) e *“No mundo do trabalho, ter informação juntamente com uma educação continuada, contribui para a formação de um ser humano e conseqüentemente um profissional cada vez mais qualificado”* (Funcionário G).

Apenas em 18 questionários foi obtido respostas com algum conhecimento sobre o questionamento, sendo que 71 dos colaboradores não responderam ou não deixaram claro suas respostas.

Isso demonstra a falta de clareza e conhecimento dos funcionários quanto ao assunto “Formação, Educação e Informação” dentro dos princípios cooperativistas.

Segundo Schneider (2003, p.15):

A educação cooperativa, além de capacitar as pessoas a adquirirem um melhor conhecimento sobre o que é e o que exige a cooperação, sobre o que é a identidade específica das organizações cooperativas, visa igualmente atrair novos associados, reforçar e qualificar a participação dos cooperados, reciclar os funcionários para que eles possam ter um bom relacionamento com os co-proprietários do empreendimento e, também, para conhecer melhor a organização em que trabalham.

Conforme indicado, o mesmo autor afirma a importância da educação cooperativista como mecanismo indispensável para garantir a sobrevivência das cooperativas pois as mesmas correm o risco de serem absorvidas pelo sistema socioeconômico vigente devido concorrências e conflitos.

Ferreira, P.R. (2008) traz:

O SESCOOP, com representatividade em todos os Estados Brasileiros e com sua sede nacional localizada em Brasília, pretende ser a organização mais bem organizada e estruturada de fomento a educação cooperativista. Ele obtém suas receitas advindas da contribuição compulsória de 2,5% sobre a folha de pagamento das cooperativas.

Ferreira contribui ainda dizendo que o SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo), “foi criado com o intuito de investir continuamente nos cooperados, dirigentes e empregados, ajudando a

profissionalizar a gestão das cooperativas e viabilizar a operacionalização do monitoramento, supervisão, auditoria e controle destas”.

Pode-se verificar que grande parte dos funcionários da sede administrativa da Cooperativa Unimed Santa Maria, desconhece ou pouco sabem sobre o 5º princípio cooperativista, pois em sua grande parte (79,77% dos entrevistados), não souberam responder o questionamento deixando em branco o lugar para a resposta. Com isso, ficou evidenciado a falta de conhecimento sobre o referido assunto.

Irion (1995, p.3) aborda que:

Estas distorções, no entanto, só poderão ser combatidas através de uma educação cooperativista, pois segundo o autor “a base da educação cooperativa reside em explicar ao cooperado(e principalmente aos jovens nas escolas) a real natureza da cooperativa, de tal forma que ela possa ser distinguida da empresa mercantil.

Ao abordar sobre o recebimento das informações, comunicação e o compartilhamento dos conhecimentos específicos entre os setores da sede da cooperativa, os sujeitos responderam:

O funcionário A contribui afirmando que “Sim, o setor possui encontros mensais para discussões, feedbacks, melhorias...” enquanto que o funcionário B diz “Sim, através dos colegas, gestora e pelos canais via Federação”, sendo que o funcionário C complementa dizendo “Sim, meios de comunicação intranet, e-mail, ordens de serviço, reuniões”.

Comprovando-se com isso que a tecnologia está trabalhando em favor de benefícios para os trabalhadores contribuindo de forma eficaz no aprimoramento das funções.

Porém o funcionário D afirma “existe, porém muito limitada” e o funcionário E “Em parte, sim” e o funcionário F diz “Nem sempre”.

Percebe-se que as informações são recebidas pelos funcionários através dos diversos canais de comunicação da cooperativa e através das chefias, existindo um compartilhamento de informações entre os funcionários, possibilitando eficiência e qualidade na execução das tarefas. Os funcionários D, E e F demonstram insegurança quanto a troca de informações e comunicação, pois os mesmos alegam não receber as informações pertinentes ao setor. Funcionários que não recebem as informações ou as recebem de modo inadequado, correm o risco de erros na resolução das tarefas podendo ocasionar perdas para a organização.

Uma comunicação eficaz, que possibilite aos funcionários as informações necessárias aos setores contribui de forma significativa nas tarefas, facilitando a execução do trabalho evitando com isso eventuais desperdícios.

Freire, P (2006, p.26) ainda dentro desse contexto complementa,

[...]somente na comunicação tem sentido a vida humana, porque é por meio da relação dialógica de quem se comunica que é possível o verdadeiro conviver, ser com os outros e humanizar-se em comunhão. Ou seja, o diálogo que alimenta a comunicação é a alavanca do verdadeiro processo educativo do ser humano.

Ao abordar se a Cooperativa Unimed contribui de forma financeira auxiliando você em sua profissionalização e de que forma, os funcionários, sujeitos da investigação, responderam: "Sim, através do auxílio educação" (funcionário A); "Sim, através de participação financeira nos cursos" (funcionário B); "Para mim não, mas para a maioria sim" (funcionário C); "Auxilia para quem precisa. No meu caso não" (funcionário D); "Sim, através de bolsas de estudo" (funcionário E).

Nesse questionamento constata-se a aplicação dos recursos financeiros da cooperativa Unimed através do auxílio educação, visando a emancipação de seus funcionários e crescimento profissional através dos cursos realizados.

Não pode existir uma teoria pedagógica, que implica em fins e meios da ação educativa, que esteja isenta de um conceito de homem e de mundo. Não há, nesse sentido, uma educação neutra. Se, para uns, o homem é um ser da adaptação ao mundo (tomando-se o mundo não apenas em sentido natural, mas estrutural, histórico-cultural), sua ação educativa, seus métodos, seus objetivos, adequar-se-ão a essa concepção. Se, para outros, o homem é um ser de transformação do mundo, seu que fazer educativo segue um outro caminho. Se o encaramos como uma "coisa", nossa ação educativa se processa em termos mecanicistas, do que resulta uma cada vez maior domesticação do homem. Se o encaramos como pessoa, nosso que fazer será cada vez mais libertador. Freire (1997, p.9)

Ao abordar sobre "Como você identifica que a Unimed trabalha ou não como uma cooperativa?" citando alguma diferença entre uma empresa cooperativa e outras empresas os funcionários responderam:

Funcionário A "Em uma empresa cooperativa um dos objetivos é a prestação de serviços aos seus associados enquanto que em outras empresas o objetivo é a divisão do lucro entre os acionistas".

O Funcionário B diz "Por realizarem assembleias para discussões sobre resultados e investimentos. Pela estrutura (Presidente, vice, superintendente),

conselho administrativo, fiscal; sem ter a finalidade do lucro”, sendo que o Funcionário C afirma “Identifico através das ações de saúde preventiva, educativas e sociais” e complementa e diz “Cooperativa- ter responsabilidades e compromissos envolvendo todos os que pertencem a ela e a comunidade a que pertence. Empresas- Na maioria visam seus interesses”.

O Funcionário D nos traz “Sabendo que ela contribui para o crescimento profissional de seus cooperados inclusive com resultados financeiros” e “A cooperativa tem como principal objetivo o desenvolvimento dos cooperados (financeiramente e na vida pessoal). Já outras empresas não tem uma ideia tão forte de contribuir para o crescimento dos seus colaboradores. Visa mais outras questões”.

O Funcionário E diz “Visando remuneração e trabalho aos seus cooperados” e acrescenta “A cooperativa tem seus princípios e objetivos a seus membros e comunidade. A empresa trabalha voltada para o lucro”.

O funcionário F diz “Uma empresa cooperativa na minha concepção, visa primordialmente pelo bem estar de todos os cooperados diferentemente de outras empresas, que visam principalmente o lucro”.

Nesse contexto percebe-se que os funcionários da cooperativa Unimed reconhecem algumas características das cooperativas e empresas, sabendo em boa parte diferenciá-las, principalmente na questão das empresas, que visam somente geração de lucros sendo que das cooperativas originam-se as sobras. Eles demonstram ter consciência das responsabilidades da cooperativa em relação aos cooperados e a comunidade em geral.

Como se trata de uma organização que apresenta uma forma peculiar de governança, em comparação com os demais empreendimentos que privilegiam o capital, apresenta maiores custos de governança, uma vez que cada sócio tem direito a um voto, devendo ser tomadas as decisões em assembleia, e contemplam a participação de todos indiscriminadamente, independente, portanto, do capital dos associados, sendo conferido a cada membro os mesmos direitos de participação”. Ferreira, (2008).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo principal apresentar o nível de profissionalização dos funcionários da sede administrativa da Cooperativa de Assistência a Saúde- Unimed Santa Maria/RS. Para isso, se utilizou um questionário com perguntas de múltiplas escolhas, bem como de perguntas abertas, sobre a formação profissional desses funcionários. Além disso, indagou-se aos respectivos funcionários sobre os cursos de capacitação profissionais oferecidos pela cooperativa, e como a mesma se enquadra no 5º Princípio do cooperativismo: Educação, Formação e Informação.

A partir do estudo realizado observou-se que uma parte do grupo analisado na sede administrativa da Unimed busca um aprendizado constante, para evolução de seus conhecimentos e desenvolvimento intelectual. Considerando que isso os favoreça enquanto funcionários, não só no que se refere à emancipação social e financeira dentro da cooperativa, mas também fora dela, o grupo estudado demonstrou preocupação com o crescimento da cooperativa sendo conscientes da importância da valorização da formação acadêmica do quadro funcional para o desenvolvimento da mesma.

Com a investigação realizada, constatou-se que quanto a Formação profissional, os funcionários respondentes possuem Cursos Técnicos e Cursos de Graduação, sendo esses últimos, Superior completo ou Superior incompleto. Constatou-se que não há nenhuma formação concluída na área de Gestão de Cooperativas.

Os cursos Técnicos aparecem em elevada quantidade dentro do grupo estudado, demonstrando o interesse dos funcionários no que se refere à obtenção de conhecimentos específicos que os auxiliem em uma melhor educação.

Os dados levantados com o presente estudo demonstram que a Cooperativa Unimed Santa Maria/RS investe na qualificação do seu quadro de funcionários, isto é, através de cursos de capacitação e treinamentos adequados para a execução das tarefas de seus funcionários. Com isso, a cooperativa ganha, na medida em que se privilegia com isso o comprometimento, o interesse e a formação acadêmica dos colaboradores.

Entretanto, evidenciou-se também o pouco conhecimento do grupo estudado quanto ao assunto 5º princípio do cooperativismo, isto é, “Educação, Formação e Informação”, sendo que grande parte dos entrevistados não possuem conhecimentos específicos sobre o mesmo.

Sendo assim, existe uma real necessidade de esclarecimentos sobre os princípios cooperativistas, que tenha como objetivo informar aos funcionários e ao grupo (como um todo) as informações necessárias para uma melhor compreensão do ato de cooperar. Em outras palavras, existe a carência de uma formação voltada para a conscientização de valores, tais como ajuda mútua, solidariedade e responsabilidade, reforçando assim os interesses pela e para com a comunidade (cooperada) e sociedade.

Para promover esse conhecimento sugere-se que haja uma implementação de treinamento na área do Cooperativismo, direcionado primeiramente, e principalmente, aos novos funcionários, ou seja, no momento de sua contratação. Em um segundo momento, o treinamento pode ser estendido aos funcionários já contratados, realizando-se com isso, e gradativamente, um processo de formação e informação dos princípios cooperativistas.

Considerando que boa parte dos entrevistados respondentes deixou em branco algumas questões, pode-se considerar que o período da aplicação do questionário tenha sido inapropriado. Na cooperativa, o início de mês é reservado para os fechamentos e entrega de relatórios estatísticos, de auditoria, contábeis, administrativos e financeiros, o que pode ter ocasionado esse problema.

Um fator a considerar é quanto ao tipo de questionário exposto ao grupo: a maior parte das perguntas foi colocada de forma aberta, isso favorece o não preenchimento das respostas devido ao tempo que deve ser investido para a elaboração das mesmas.

Outro fator a considerar é a falta de interesse ou descaso sobre o assunto estudado e oferecido ao grupo: muitos demonstraram desinteresse em responder, mas esse fator fica para esclarecimentos futuros.

Segundo IçamiTiba (2007, p.288)

Não há vencedores nem perdedores nessas situações, porque a formação do cidadão ético faz parte da educação. O que importa é a construção, manutenção e usufruto da saúde, do conhecimento, do bom relacionamento, do bem comum, da qualidade de vida e da cidadania que

traga dentro de si os seus pilares básicos, como disciplina, ética, gratidão, religiosidade e solidariedade

Enfim, a partir do exposto justifica-se a importância do presente estudo como um modo de contribuição para com a cooperativa e embora isso tenha sido a motivação principal para o estudo, não se visa somente agregar valores à cooperativa pesquisada, mas também, na medida em que se faz uma exposição sobre a formação acadêmica dos funcionários entrevistados, bem como, da busca por tais conhecimentos, não se deixa de considerar as expectativas profissionais particulares de cada um deles. Nessa perspectiva, conhecimentos e investimentos da cooperativa refletem em benefícios para a sociedade.

Sem dúvida, algumas questões ficaram pendentes, tais como o real significado das respostas em branco e as questões relacionadas às informações sobre o 5º Princípio Cooperativista. Porém, isso nos deixa também possibilidades para futuras análises e pesquisas.

Pode-se concluir, deixando claro que o presente estudo não teve intenção de expor, tão pouco de julgar as normas e as políticas praticadas pela Unimed. Ao contrário disso, visou-se sim contribuir para com o desenvolvimento da cooperativa, levando em consideração as possibilidades reais de crescimento pessoal e profissional dos funcionários entrevistados, ou seja, o crescimento da própria Unimed Santa Maria/RS.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Antonio de Padua, ALBUQUERQUE, Lonfolfo Galvão de. **Gestão do Conhecimento: O Desafio da Interação com conceitos paralelos**. São Paulo/SP

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional- A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. Rio de Janeiro/RJ, 2010.

Cooperativismo G.J. Holyoake. **Os 28 Tecelões de Rochdale- História dos Probos Pioneiros de Rochdale**. Trad. Por Archimedes Taborda. Livraria Francisco Alves. S.Paulo/ B. Horizonte, 1933.

CRESWELL,J.W; CLARK, V.L.P. **Pesquisa de Métodos Mistos**. 2ª Edição. São Paulo/SP, 2013.

CURY, Augusto. **O Código da Inteligência, a formação de mentes brilhantes e a busca pela excelência emocional e profissional**. Rio de Janeiro/RJ, 2008.

DELUIZ, Neise. **Os Desafios à Formação Profissional**. Rio de Janeiro/RJ,1996.

Educação no Brasil. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/educação/2012/02>. Acesso em 16/11/2014.

FERREIRA, Palloma Rosa. **O SESCOOP e a Criação do campo da Educação Cooperativista**. Minas Gerais, Brasil, 2008.

FRANTZ, W. **Educação e cooperação: práticas que se relacionam**. Sociologias, Porto Alegre,RS. Ano 3, nº6, julho/dez 2001.

FREIRE, Paulo. **A Sombra dessa Mangueira**. Rio de Janeiro/RJ, 2013.

_____.Freire, Paulo. **Paulo Freire & a Educação**. São Paulo. Belo Horizonte. 2006

_____.FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia. Saberes necessários à prática educativa**. São Paulo/SP, 2004.

HAROLD, L. Sirkin, JAMES W. Hemerling e Aridam Bhattacharya. **Globalidade, a nova era da globalização- Como vencer num mundo em que se concorre com todos, por tudo e em toda parte**: Rio de Janeiro/RJ, 2008.

Índices Censo escolar do Inep/MEC 2012. Disponível em: <http://www.abres.org.br/v01/status/>

IRION, João Eduardo. **As laranjeiras e o arco-íris**. 4ª Edição, São Paulo/SP, 1995.

Jornal - **“O Interior Cooperativo”**. Ano 41- número 1053- julho de 2014.

KUAZAQUI, Edmir. GOULART, Debora C. GENTILLI. **Revista Torricelli Acadêmica**. Faculdades Integradas Torricelli. 1º semestre 2006. Guarulhos/SP

MARRAS, João Pierre. **Capital-Trabalho: O Desafio da Gestão Estratégica de Pessoas no século XXI**. São Paulo/SP, 2008.

MICHAELIS - **Dicionário Online**: Disponível em: <http://www.michaelis.uol.com.br/www.ocb.org.br/>

OCB - **Organização das Cooperativas Brasileiras**. Disponível em: <http://www.ocergs.coop.br/cooperativismo/conceitos/principios>. Acesso em 15/11/2014.

OLIVEIRA, Edmilson **Cooperativas escolas e sua relação na formação do educando**. Taquari/RS.

OLIVEIRA, Luís Martins, PEREZ JR, José Hernandes, SILVA, Carlos Alberto dos Santos. **Controladoria Estratégica**. São Paulo/SP, 2009.

Perfil - **Dicionário Online de Português**. Disponível em: www.dicio.com.br/perfil/

SAMPIERI, R. H., COLLADO, F., BATISTA, L.. **Métodos Mistos**. São Paulo/SP, 2009.

SCHNEIDER, J. O. **Pressupostos da Educação Cooperativista: a visão de sistematizadores da doutrina do cooperativismo**. Brasília/DF: UNISINOS, 2003.

SANTOS, Silvio Aparecido dos. et al. **Fronteiras da Administração III**. São Paulo/SP, 2010.

SILVERMAN, David. **Interpretação de Dados Qualitativos – Métodos para análise de entrevistas, textos e interações**. 2.ed. Artmed. São Paulo/SP, 2009.

TIBA, Içami. **Quem ama, Educa**. São Paulo, SP, 2007

Unimed Santa Maria – **Histórico**. Disponível em: <http://unimedsantamaria.com.br/>
Acesso em 25/10/2014.

.

ANEXOS

ANEXO I

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Sou Francis Mara Stello Moreira, aluna do 7º Semestre do Curso de Gestão de Cooperativas, do Colégio Politécnico da UFSM. Estou realizando o Trabalho de Conclusão de Curso “Perfil Profissionalizante dos Funcionários da Sede Administrativa da Cooperativa de Assistência à Saúde- Unimed Santa Maria”, que será orientado pela Professora Doutora Marcia Gerhardt. Esta pesquisa tem por objetivo estudar o perfil profissionalizante dos funcionários da sede administrativa da cooperativa- Unimed Santa Maria, quais cursos, técnicos ou de outras áreas, possuem esses funcionários, se a cooperativa realiza programas de capacitação para os funcionários, qual a importância dos programas de capacitação que a cooperativa oferece, qual a importância da valorização do curso de Gestão de Cooperativa dentro da organização e se a cooperativa se enquadra no 5º princípio do cooperativismo, “ Educação, Treinamento e Formação”.

Para realização dessa pesquisa, necessito de sua colaboração, através do preenchimento de um questionário, havendo posteriormente uma transcrição dos dados obtidos, com a finalidade da construção de um conhecimento científico sobre o assunto informado.

Sua participação é de muita importância para essa pesquisa e é de forma voluntária, sendo que sua identidade será preservada, pois somente as informações obtidas serão utilizadas para a conclusão e o delineamento das análises.

Eu,, abaixo assinado, sendo informado dos objetivos da presente pesquisa, concordo em participar da mesma, conforme condições descritas, podendo desistir em qualquer momento.

Santa Maria de de 2014.

Assinatura do respondente

Assinatura da Pesquisadora

ANEXO II

Questionário

1-DADOS PESSOAIS:

Faixa etária:

Até 21 anos()

De 22 a 31 anos()

De 32 a 41 anos()

De 42 a 51 anos()

Acima de 52 anos()

Sexo:_____

Você é responsável pelo seu próprio sustento? () sim () Não

Recebe ajuda financeira de terceiros (pai, mãe, outros) para seu sustento?

() sim () Não () Outros.....

Há quanto tempo trabalha na Unimed?

Até 2 anos()

Até 5 anos()

Até 10 anos()

Até 15 anos()

Acima de 15 anos()

Setor:.....Cargo atual:.....

2- VIDA ACADÊMICA:

Conclui a maior parte de seus estudos em:

() Escola Publica

() Escola Particular

() Outras.....

OBS.: Quando não houver resposta apropriada para a pergunta, deixar em branco, quando não souber responder colocar “não sei”.

Grau de Escolaridade e Cursos realizados:

Grau de escolaridade:

Cursos Técnicos concluídos nos últimos anos:.....

Cursos Superiores(quais):

Especializações(quais):

Pós- Graduação(quais):

Mestrado(quais):

Doutorado(quais):

3- EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E INFORMAÇÃO

Qual o motivo que o levou a buscar uma formação acadêmica?

A Cooperativa Unimed proporciona a seus funcionários, treinamentos para a realização das tarefas em seu setor?

A Cooperativa Unimed investe em cursos de capacitação de seus funcionários para melhor aproveitamento de suas habilidades e incentiva a educação continuada? De que forma?

O que você entende por “Educação, Formação e Informação, dentro dos princípios cooperativistas?

Como você identifica o 5º Princípio cooperativista- Educação, Formação e Informação no cotidiano da cooperativa Unimed?

A cooperativa Unimed esclarece os princípios cooperativistas? De que forma?

Na sua opinião, qual a importância da formação acadêmica para sua vida profissional?

Você acredita que buscando novos conhecimentos, novos aprendizados, estará contribuindo para o alcance dos objetivos da cooperativa Unimed? Porque?

A Cooperativa Unimed contribui de forma financeira auxiliando você em sua profissionalização? De que forma?

Dentro do seu setor, existe comunicação, informação e compartilhamentos dos conhecimentos específicos ao setor e à Cooperativa?

O conhecimento acadêmico contribuiu para o desenvolvimento de suas funções em seu setor ou a outro setor que pertencestes? De que forma?

Como você identifica que a Unimed trabalha ou não como uma cooperativa?

Cite alguma diferença entre uma empresa cooperativa e outras empresas:

ANEXO IV

Organograma



ORGANOGRAMA FUNCIONAL UNIMED - SEDE ADMINISTRATIVA

