

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

**PROPOSTA DE EDUCAÇÃO COOPERATIVA PARA
OS FUNCIONÁRIOS DA COTRISEL**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Karina de Oliveira Machado

**Santa Maria, RS, Brasil
2015**

PROPOSTA DE EDUCAÇÃO COOPERATIVA PARA OS FUNCIONÁRIOS DA COTRISEL

Karina de Oliveira Machado

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

Orientador: Prof. Dr. Vitor K. Reisdorfer

**Santa Maria, RS, Brasil
2015**

Universidade Federal de Santa Maria
Colégio Politécnico da UFSM
Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Projeto de Pesquisa

PROPOSTA DE EDUCAÇÃO COOPERATIVA PARA OS FUNCIONÁRIOS DA COTRISEL

elaborado por
Karina de Oliveira Machado

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

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Dr. Vitor K. Reisdorfer
(Orientador e Presidente da banca)

Prof. Dr. Roni Blume
(Membro da banca)

Me. Kálien Alves Klimeck
(Membro da banca)

Santa Maria, 1 de dezembro de 2015.

*"Cada sonho que você deixa para trás,
é um pedaço do seu futuro que deixa de existir."*

- Steve Jobs

RESUMO

Trabalho de Conclusão de Curso

Colégio Politécnico da UFSM

Universidade Federal de Santa Maria

PROPOSTA DE EDUCAÇÃO COOPERATIVA PARA OS FUNCIONÁRIOS DA COTRISEL

AUTORA: KARINA DE OLIVEIRA MACHADO

ORIENTADOR: Prof. Dr. Vitor K. Reisdorfer

Santa Maria, 1 de dezembro de 2015

O presente trabalho apresenta um estudo realizado com funcionários da Cooperativa Tritícola Sepeense Ltda. – Cotrisel, em que procurou-se identificar o nível de conhecimento dos funcionários sobre o cooperativismo. Este trabalho terá como objetivo identificar a percepção dos funcionários da cooperativa e o seu conhecimento sobre cooperativismo, para propor uma metodologia de qualificação contínua aos funcionários, visando sua melhor atuação na gestão da cooperativa e nas relações junto ao quadro social. Metodologicamente o estudo será de uma pesquisa básica, de cunho quantitativo-qualitativo, exploratório-descritivo, contemplando com um estudo de caso e levantamento de dados. Espera-se com este estudo, identificar e propor uma metodologia de qualificação para os funcionários da Cotrisel, que possa contribuir para o crescimento e desenvolvimento dos mesmos e da cooperativa.

Palavras-chave: Cooperativismo. Educação Cooperativa. Cotrisel.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Conheço a história do cooperativismo.....	35
Figura 2 - Conheço a história da cooperativa onde trabalho.....	36
Figura 3 - Reconheço a importância da existência da cooperativa para o município.....	37
Figura 4 - Sei qual a importância do associado para a cooperativa.....	38
Figura 5 - Os associados me trazem questões, que tenho dificuldade em resolver.....	39
Figura 6 - Preciso saber mais sobre as necessidades dos associados da cooperativa onde trabalho.....	40
Figura 7 - Já participei de cursos sobre cooperativismo oferecidos pela cooperativa onde trabalho.....	41
Figura 8 - Preciso me qualificar mais para conhecer melhor as características da organização em que trabalho.....	42
Figura 9 - A cooperativa promove treinamentos que ajudam na melhoria do atendimento aos associados, no meu setor.....	43
Figura 10 - Compreendo bem a diferença de dono e clientes da cooperativa...	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACI – Aliança Cooperativa Internacional.

COTRISEL – Cooperativa Tritícola Sepeense Ltda.

OCB - Organização das Cooperativas do Brasil.

OCERGS – Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul.

SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo.

LISTA DE ANEXOS E APÊNDICES

Apêndice A – Questionário aplicado aos funcionários da Cotrisel.....54

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Situação Problema	11
1.2 Objetivos	11
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.2 Objetivos Específicos	12
1.3 Justificativa	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Cooperativismo	14
2.2 História do Cooperativismo	15
2.3 Cooperativismo no Brasil	18
2.4 Cooperativismo no Rio Grande do Sul.....	20
2.5 Cooperativas Agropecuárias	21
2.6 Educação Cooperativa.....	22
3 METODOLOGIA.....	25
3.1 Tipo de pesquisa	25
3.2 Contexto e participantes da pesquisa.....	26
3.3 Coleta de dados.....	26
3.4 Tratamento e análise dos dados.....	27
3.5 Limitação do estudo	28
4 DESENVOLVIMENTO.....	29
4.1 História e características da cooperativa em estudo.....	29
4.1.1 O Início das lutas	29
4.1.2 O embrião Cotrisel.....	30
4.1.3 O primeiro armazém	30
4.1.4 O nascimento da Cotrisel.....	32
4.1.5 A diversificação de culturas	32
4.1.6 A expansão para municípios vizinhos	32
4.1.7 A Cotrisel atualmente	34
4.2 Identificação do nível de conhecimento dos funcionários sobre a essência da organização cooperativa.....	35
4.2.1 Conhecimento sobre a história do cooperativismo.	35
4.2.2 Conhecimento da história da cooperativa Cotrisel.	36
4.2.3 Reconhecimento da importância da existência da Cotrisel para o município de Formigueiro.....	37

4.2.4 O funcionário reconhece a importância do associado para a Cotrisel.	38
4.2.5 Dificuldade em resolver questões trazidas por associados.	39
4.2.6 Reconhecimento do funcionário de que precisa saber mais sobre as necessidades dos associados.	40
4.2.7 Participação em cursos sobre cooperativismo, ofertados pela Cotrisel.	41
4.2.8 Qualificação para conhecer melhor as características da cooperativa Cotrisel.	42
4.2.9 A Cotrisel promove treinamentos para melhorar o atendimento aos associados.	43
4.2.10 Compreensão sobre a diferença de dono e cliente.	44
4.2.11 O funcionário auxiliaria melhor a Cotrisel, com qualificação na área.	45
4.3 Proposta de uma metodologia de qualificação contínua para os funcionários da Cotrisel.	46
4.3.1 Etapas da qualificação	46
4.3.2 Procedimento dos encontros	47
4.3.3 Instrutor da Qualificação	47
4.3.4 Local, datas previstas e horários das aulas	47
4.3.5 Carga horária total	48
4.3.6 Certificado e frequência mínima nas aulas	48
4.3.7 Os participantes	48
4.3.8 Custos da qualificação	48
4.3.9 Resultados esperados da qualificação	48
5 CONCLUSÃO	50
6 REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO	52
APÊNDICES	54

1 INTRODUÇÃO

Desde seus primórdios, no século XVIII, o cooperativismo se caracteriza como um movimento social resultante de manifestações que buscava melhorias nas condições de vida da classe trabalhadora. Sua doutrina prega a colaboração e a associação de pessoas com interesses comuns, e tem por finalidade obter vantagens para todos, através de suas atividades econômicas.

Ainda no século XVIII surgiram as primeiras manifestações concretas de cooperativismo. Após uma fracassada greve por melhores condições de vida e trabalho, tecelões influenciados por alguns socialistas da época, criaram uma cooperativa de consumo, a Sociedade dos Proibos Pioneiros de Rochdale.

Criada a Sociedade, esta foi a pioneira no lançamento das bases do cooperativismo que conhecemos atualmente e este empreendimento cooperativista foi concebido de acordo com alguns princípios gerais, que mais tarde passaram a constituir os fundamentos da doutrina cooperativista.

A Sociedade dos Pioneiros construiu um setor de educação, que possuía uma verba para custeio de um funcionário e de professores, fomento da biblioteca, salas de aula e leitura, escolas para crianças e compra de equipamentos, tudo em benefício de seus associados, familiares e comunidade.

Logo, a educação está na essência do Cooperativismo, ela é primordial para a autonomia da sociedade cooperativa e para o aprimoramento daqueles que participam dela. A educação é considerada um processo constante de desenvolvimento das faculdades intelectuais, morais e físicas de um indivíduo, com o propósito de que o indivíduo possa desempenhar funções nos contextos econômicos, culturais, sociais e políticos na sociedade, e está entre os princípios do cooperativismo.

Educação, Formação e Informação é um dos princípios do cooperativismo, que estimulam o desenvolvimento cultural e profissional dos funcionários, da comunidade, dos associados e de suas famílias. É na educação cooperativa que encontramos a diferença entre uma empresa privada e uma cooperativa, pelos aspectos econômicos e sociais que devem caminhar juntos.

A formação e o treinamento trazem benefícios tanto para organização quanto para os funcionários. Os funcionários que se aperfeiçoam, desenvolvem melhor as

atividades da sua função e tornam-se mais produtivos, contribuindo assim com a eficiência nas operações da organização e à otimização dos resultados, fazendo com que a empresa se torne mais competitiva no mercado.

Desta forma, estudos sobre uma metodologia de educação para a qualificação dos funcionários podem ajudar a organização, no sentido de que seus funcionários, através de educação cooperativa, tenham maior compreensão dos processos de gestão, características específicas, estrutura e essência da organização cooperativa onde trabalham, assim garantindo uma melhor atuação no segmento e melhor auxílio ao associado.

1.1 Situação Problema

Sabe-se que hoje as sociedades cooperativas possuem grande déficit com relação à participação dos associados, o que dificulta o desenvolvimento da mesma, e também, a necessidade do entendimento do cooperativismo, tanto por parte dos seus funcionários, quanto dos associados e comunidade em geral.

A maior parte dos problemas que as cooperativas enfrentam, inclusive gerenciais e financeiros, podem ser resolvidos com uma maior participação e qualificação de todos os envolvidos e isto passa pela educação.

Analizando o ambiente da cooperativa Cotrisel, notou-se a fragilidade do conhecimento da história, doutrina, princípios e valores do cooperativismo por parte de seus funcionários. Esta falta de informação pode prejudicar o desempenho dos funcionários em suas funções e gerar dificuldades para atender adequadamente os clientes e, além disto, pode também afetar a eficiência e produtividade da organização.

De que forma se poderia desenvolver um trabalho que qualificasse a atuação dos funcionários e sua compreensão sobre o verdadeiro sentido do cooperativismo?

1.2 Objetivos

Os objetivos serão subdivididos em geral e específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

Estudar a percepção dos funcionários da cooperativa e o seu conhecimento quanto ao cooperativismo, identificando-se uma metodologia para melhorar a atuação destes na gestão da cooperativa e nas relações junto ao quadro social.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Pesquisar na literatura a sustentação teórica do tema proposto.
- Identificar, junto ao quadro de funcionários, o nível de conhecimento existente sobre a essência da organização na qual trabalham e sobre suas atividades específicas.
- Propor uma metodologia de qualificação contínua para melhorar a atuação do funcionário da cooperativa.

1.3 Justificativa

A educação cooperativa tem como principal função promover o conhecimento sobre cooperativismo, sua doutrina, seus princípios e valores; proporcionar o desempenho da cooperativa, o desenvolvimento do cooperativismo e a qualificação de seus associados e funcionários. O conhecimento destes conceitos possibilita maior compreensão da importância de suas funções, direitos, deveres e participação para a gestão e crescimento da cooperativa.

Sabe-se que, para muitos gestores, a qualificação de seus funcionários é considerada como um custo, entretanto essa iniciativa é um investimento para a organização.

O investimento para qualificação beneficiará diretamente os funcionários, os associados e a própria cooperativa. Aos funcionários, proporcionará conhecimento e compreensão sobre o tipo, características e peculiaridades da organização cooperativa onde atuam. Também poderá deixá-los mais motivados para exercer suas funções, e desta forma, beneficiará os associados, pois serão melhor auxiliados por funcionários mais qualificados. Ainda, poderá possibilitar à

cooperativa atingir maior produtividade, lucratividade e eficiência, garantindo sua competitividade no mercado, e com isso, trará, indiretamente, benefícios à comunidade através de seu desenvolvimento local.

Além dos benefícios já citados, este trabalho oportunizará à cooperativa sua correta atuação no mercado e maior desenvolvimento em sua região, pois com os funcionários qualificados, as operações diárias da cooperativa poderão ser feitas conforme a essência e doutrina do cooperativismo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Cooperativismo

O cooperativismo é caracterizado como um sistema econômico-social alicerçado na união de pessoas, na ajuda mútua e na soma de esforços, com o objetivo de buscar melhores condições de vida.

É conceituado pelo Sistema Sescoop (2012), da seguinte forma:

E uma doutrina socioeconômica fundamentada na liberdade humana e nos princípios cooperativos. A cultura cooperativista visa a desenvolver a capacidade intelectual das pessoas de forma criativa, inteligente, justa e harmônica, procurando a sua melhoria contínua. Os seus princípios buscam, pelo resultado econômico, o desenvolvimento social através da melhoria da qualidade de vida e da boa convivência entre seus cooperados.

Compreende-se que o cooperativismo é um movimento social que teve origem a partir das dificuldades econômicas e sociais vivenciadas pelos cidadãos no final do século XIX. Alguns socialistas, observando as dificuldades da época e as péssimas condições de vida dos trabalhadores, propuseram alternativas ao capitalismo - as associações cooperativas - para solucionar os problemas da população.

O cooperativismo origina-se da palavra cooperação. Para Gawlak (2010), o termo cooperação, significa agir de forma coletiva com outras pessoas, trabalhando juntos com a finalidade de obter objetivos comuns a todos.

Desta maneira, entende-se que a cooperação é uma ação conjunta entre um grupo de pessoas, através da ajuda mútua e do trabalho em prol de benefícios comuns a todos. A prática do cooperativismo expande fronteiras culturais, socializa e educa quem pratica, tornando as pessoas mais solidárias, flexíveis e participativas.

Já o termo cooperativa, segundo a Aliança Cooperativa Internacional – ACI, *apud* Sescoop (2012), é uma associação democraticamente gerida, em que pessoas se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômico-sociais.

De acordo com a Lei 5.764/71, as cooperativas são: “uma sociedade de pessoas, com forma e natureza jurídica própria, de natureza civil, não sujeitas a

falência, constituídas para prestar serviços aos associados”, que distinguem-se dos demais tipos de sociedade por obter características diferenciadas.

Entende-se, por Cooperativa, uma união de pessoas, que unidas voluntariamente, têm objetivos comuns para melhor atender suas necessidades. Não possui finalidade lucrativa, mas sim, visa promover o desenvolvimento econômico e social dos seus membros. É gerida democraticamente por seus associados, de posse coletiva, é guiada pelos princípios cooperativos e por valores como a ajuda mútua, honestidade, transparência, solidariedade e equidade.

Toda a cooperativa possui cooperados, também chamados de associados. Segundo a Lei Cooperativista 5.764/71, o cooperado é aquele que pratica a mesma atividade econômica que o ramo da cooperativa, e que se associa a ela.

Por exemplo, um produtor rural que produz grãos, se associa em uma cooperativa agropecuária, este então passa a ser cooperado da cooperativa. Mas além de entregar sua produção à cooperativa, o cooperado deve participar ativamente da gestão da cooperativa, cumprindo seus deveres e exercendo seus direitos, previstos em estatuto.

2.2 História do Cooperativismo

O cooperativismo moderno e a cooperação em forma de ajuda mútua como conhecemos hoje, estiveram presentes ao longo da história da humanidade. A cooperação nasceu com as cooperativas modernas, em um momento de muita exploração e miséria da classe trabalhadora, durante a primeira fase da Revolução Industrial, onde quase não havia mais o espaço para a solidariedade coletiva.

Segundo Schneider e Hendges (2006), o Movimento Cooperativista Moderno surgiu em uma época na qual dominavam dificuldades sociais e econômicas, esta época foi dura e cruel para os trabalhadores das fábricas, que eram explorados com excesso de horas de trabalho, desamparados por leis trabalhistas e remunerados com baixos salários.

As dificuldades sociais e econômicas da época, como a exploração do trabalho infantil, precárias condições de trabalho, salários baixos, ausência de benefícios, jornada de trabalho de até 18 horas por dia, e as péssimas condições de

vida da classe trabalhadora, conduziram ao que, historicamente, se chamou de Revolução Industrial, e aí surge o Movimento Cooperativista Moderno.

Estimulados pelos socialistas da época, os trabalhadores compreenderam que era necessária uma mudança social, e desta forma começaram as reivindicações por melhor qualidade de vida. Alguns trabalhadores que estavam mais cientes das dificuldades, e com experiência em militância social, começaram a reagir contra a situação (SCHNEIDER, HENDGES; 2006).

Na época, as indústrias não encaravam com muita simpatia as reivindicações por melhores salários, e algumas preferiram fechar, a ceder aos protestos dos trabalhadores. Com esta situação, os trabalhadores decidiram fazer greve.

Os tecelões de Rochdale, não tendo podido obter o que desejavam e que consideravam justo, resolveram conseguir o seu propósito de outra maneira.

Num desses dias úmidos, escuros e tristes de novembro, [...] alguns daqueles pobres tecelões, sem trabalho, quase sem pão e isolados completamente no sentido social, uniram-se com o fim de estudar o que mais conviria para melhorar a sua situação (HOLYOAKE, 2008, p. 21).

Após refletirem, decidiram começar a lutar por melhores condições de vida. Conforme Holyoake (2008), socialistas sugeriram a união dos tecelões para a busca de melhorias para suas vidas. Assim, os tecelões começaram a preparar-se para a criação de novos meios, através de auxílio mútuo, para conseguir o que era necessário e o que lhes faltava.

As reivindicações dos trabalhadores e os socialistas foram a grande influência para o surgimento dos Pioneiros de Rochdale. Schneider e Hendges (2006), segundo a abertura da primeira cooperativa:

No mês de dezembro, em um povoado denominado Rochdale, em Manchester, Inglaterra, um grupo formado por 28 homens, cansados diante da crise da qual eram vítimas e na qual viviam por ocasião da Revolução Industrial, decidem unir esforços para melhorar sua condição de vida. Muitos encontros foram realizados, ora na casa de um, ora na casa de outro, até que decidiram abrir um “armazém” comum baseado na filosofia cooperativa. Estava assim despontando a primeira cooperativa de consumo, a 21 de dezembro de 1844.

Desta forma, nascia em 21 de dezembro de 1844, a Sociedade dos Proibidos Pioneiros de Rochdale, em Manchester, Inglaterra. A Sociedade Cooperativa era composta por 28 tecelões, sendo uma mulher, que juntaram 28 libras esterlinas,

para através da sociedade, buscar melhores condições de vida, após o fracasso da greve da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho e salários.

Realizaram secretamente outras reuniões e terminou-se um projeto para abrir um armazém cooperativo de consumo. Nossos tecelões, cujo o número era vinte e oito, número que chegou a celebridade no armazém de Rochdale, estabelecem as bases da Sociedade. [...] O primeiro andar de uma casa de negócio de “Toad Lane” foi o local escolhido para instalar o armazém social. [...] As mercadorias consistiam em quantidade infinitesimal de manteiga, açúcar, farinha de trigo e de aveia (HOLYOAKE, 2008, p. 24, 27).

A contar do dia 15 de março de 1845, abriu-se o armazém cinco vezes por semana e por um número cada vez maior de horas. A 2 de fevereiro de 1846, com o fim de permitir reuniões dos sócios, decidiu-se abrir o armazém ao meio dia de cada sábado. Os negócios se tornavam mais importantes dia a dia e exigiam, da parte dos tecelões, maior atenção e vigilância do que a que eles podiam dispensar nas horas vagas do trabalho. No mês de outubro do mesmo ano inaugurou-se a secção de carne (HOLYOAKE, 2008, p. 35).

Ainda no mesmo ano de sua criação, a loja abria poucas tardes por semana e ofereceria uma pequena quantidade de produtos aos seus associados. Um ano após, este estabelecimento começou a abrir todos os dias, inclusive aos sábados, e diversificou os seus produtos. Mas a sociedade tinha outros objetivos, além da comercialização de produtos no seu armazém.

Abrir um armazém para a venda de comestíveis, roupas, etc. Comprar ou construir casas para os membros que desejam ajudar-se mutuamente, com o fim de melhorar o seu próprio estado doméstico e social. Iniciar a fabricação de artigos que a sociedade julgar conveniente para proporcionar trabalho aos membros que não tiverem ocupação ou que estiverem sujeitos a contínuas reduções nos seus salários. Adquirir ou arrendar campos para serem cultivados pelos membros desocupados ou por aqueles cujo trabalho não receba a devida remuneração (HOLYOAKE, 2008, p. 25).

Percebe-se que os pioneiros tinham projetos grandiosos para sua sociedade. Além dos projetos já citados, os pioneiros também tinham a intenção de constituir um setor de educação, o que conseguiram realizar após algum tempo.

Em 1849 a Sociedade dos Pioneiros pensou em organizar a secção de educação. Foi designada uma junta diretora, encarregada de recolher as doações de livros que os sócios quisessem fazer à sociedade. [...] Pouco tempo depois, a fim de satisfazer os pedidos dos sócios, a sociedade votou

uma dotação de cinco libras esterlinas para fomento da biblioteca. Esta biblioteca se abria para todos uma vez por semana, aos sábados de noite, das sete as nove (HOLYOAKE, 2008, p. 85).

Com o tempo, foram aprovados fomentos para a biblioteca, o que propiciou, o pagamento de um funcionário, professores, abertura de salas de leitura, maior número de livros, equipamentos, etc.

A cooperativa dos Probos foi criada de acordo com alguns princípios gerais. Schneider e Hendges (2006) comentam que o conjunto de princípios e valores que constavam no estatuto da cooperativa dos pioneiros, foi copiado por outras cooperativas do mundo, pois os pioneiros tiveram a habilidade de expor as ideias de forma concreta e com coerência interna, desenvolvendo as bases essenciais para o funcionamento e organização da cooperativa.

Mais tarde, os princípios da sociedade dos pioneiros, passaram a constituir os fundamentos da doutrina cooperativista.

2.3 Cooperativismo no Brasil

No Brasil, séculos antes de o cooperativismo ser oficializado como doutrina, os indígenas brasileiros vivenciavam o espírito da cooperação e ajuda mútua. Juntos, esses primeiros habitantes tinham mais facilidade para fazer construções e buscar a subsistência.

Muitos exemplos de movimentos baseados na ajuda mútua foram registrados no país, até a criação da primeira cooperativa em Minas Gerais. Conforme a OCB (2015), o primeiro registro do movimento cooperativista no Brasil foi a criação de uma cooperativa de consumo, na cidade de Ouro Preto, Minas Gerais, em 1889, com a denominação de Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto.

Baseadas na organização mineira, outras cooperativas de diversos ramos, rapidamente surgiram em diversos estados do país. Ainda no mesmo século, nasciam as organizações que se tornaram destaque do cooperativismo brasileiro, como a Sicredi Pioneira.

Mais tarde, a partir 1902 foram criadas diversas cooperativas no Rio Grande do Sul, tendo um padre suíço, Theodor Amstad, como principal incentivador da

iniciativa cooperativista. A principal delas é a Sociedade Cooperativa Caixa de Economia e Empréstimos de Nova Petrópolis, criada em Nova Petrópolis (OCB, 2015).

Outras cooperativas foram fundadas naquela região a partir de 1906, geralmente fundadas por imigrantes de origem italiana e alemã, que trouxeram consigo, de seus países de origem a experiência e cultura do trabalho associativo (OCB, 2015).

Deste modo, o cooperativismo começou a surgir no Brasil, no início dos anos 1900, influenciado pelo pensamento dos imigrantes e pela religiosidade. O movimento seguia o chamado modelo alemão, que estimulava a solidariedade entre as pessoas, com a união do sistema, e defendia os interesses comuns.

Com tantas cooperativas criadas, houve a necessidade da existência de uma organização que regulamentasse, representasse e organizasse as cooperativas do país.

De acordo com a OCB (2015), em 1969 foi criada uma organização que tinha como objetivo representar e defender os interesses do movimento cooperativo brasileiro, a Organização das Cooperativas Brasileiras. E, posteriormente, em 1971, a Lei 5.764 passou a reger e regulamentar as cooperativas do Brasil.

Em 1998, surgia o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescoop, com finalidades voltadas à formação e qualificação de profissionais em cooperativismo, um órgão criado para ser responsável pelo ensino e formação profissional de membros das cooperativas brasileiras (OCB, 2015).

Com uma entidade, como a OCB, que mantém o sistema cooperativo organizado, pode-se saber o número de cooperativas, cooperados e empregados de cooperativas que o país possui.

Conforme dados da Organização das Cooperativas do Brasil – OCB (2015), no Brasil, existem cerca de 7.121 cooperativas, congregando mais de 12 milhões de cooperados e empregando por volta de 365 mil trabalhadores. Como se pode ver, os números demonstrados são bastante expressivos. Trata-se de um sistema econômico e social de relevância e que merece atenção.

2.4 Cooperativismo no Rio Grande do Sul

A primeira manifestação concreta do cooperativismo no Rio Grande do Sul foi a fundação de uma cooperativa de crédito em Nova Petrópolis.

A primeira cooperativa do Rio Grande do Sul foi constituída em Nova Petrópolis, no ano de 1902. Inicialmente chamada de Sociedade Cooperativa Caixa de Economia e Empréstimos de Nova Petrópolis, como passar do tempo foi mudando a sua denominação e hoje atua sob o nome de Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados Pioneira da Serra Gaúcha, Sicredi Pioneira (Cooperativismo de Crédito, 2015)

A partir da criação da Cooperativa Caixa Econômica de Nova Petrópolis, outras cooperativas de diversos ramos surgiram e se desenvolveram no Rio Grande do Sul, muitas fundadas por pessoas de origem italiana e alemã, que trouxeram de seus países o espírito do trabalho associativo (OCB, 2015).

Todas estas experiências de criação de cooperativas foram dando forma ao cooperativismo que conhecemos e que existe hoje no Brasil. Com o crescimento do número de organizações cooperativas no país e no estado, foi necessária a criação de federações estaduais para manter as cooperativas no mercado.

Com a expansão do cooperativismo no estado, federações como a Fecotrigo e Fecoagro foram fundadas, com o propósito de obter mais representatividade e competitividade no mercado (Cotrifred, 2015).

Além da representatividade das federações, o cooperativismo também passou a integrar a lista de cursos ofertados por universidades, como Unijuí, Ufsm e Unisinos que criaram os cursos de graduação, especialização e pós-graduação em cooperativismo (Cotrifred, 2015). A partir da criação dos cursos nas universidades, o cooperativismo passou a ser mais conhecido no estado e também no país.

No estado, de acordo com a OCB (2015), há 440 cooperativas em funcionamento, com cerca de 2,5 milhões de associados, e empregando aproximadamente 58 mil pessoas.

O cooperativismo no Rio Grande do Sul tem uma representação bastante expressiva e os números confirmam isto, tanto no número de cooperativas, quanto no número de pessoas ligadas à cooperativa.

2.5 Cooperativas Agropecuárias

Cooperativa Agropecuária é uma associação de produtores rurais, são economicamente organizadas de forma democrática, ou seja, contando com a participação livre de todos e respeitando direitos e deveres de cada um de seus associados, aos quais presta serviços, sem fins lucrativos. Desempenham uma função social, tendo como finalidade a redução de precárias condições de vida e pobreza de seus associados, proporcionando o desenvolvimento local e a redução do desemprego.

O sistema Sescoop (2012), conceitua as sociedades cooperativas agropecuárias deste modo:

As cooperativas agropecuárias formam o grupo de maior expressão econômica no país, também corresponde a um dos segmentos de maior número com cooperativas. O ramo é composto pelas cooperativas de produtores rurais ou agropastoris e de pesca, cujos meios de produção pertencem aos próprios cooperados, mas que se unem para auferir ganhos na operação em conjunto de suas atividades.

Este ramo de cooperativa geralmente cuidam de toda a cadeia produtiva, desde o preparo da terra até a industrialização e comercialização dos produtos, seus serviços podem ser a compra de insumos, a venda em comum da produção dos associados, a prestação de assistência técnica, armazenagem, industrialização, entre outros.

Boa parte das cooperativas agropecuárias atuam em diversos segmentos de negócios entre os quais se destacam: grãos, lacticínios, proteína animal, hortifrutigranjeiros, vitivinicultura, lanifícios, supermercados e lojas agropecuárias (OCERGS, 2015).

Segundo dados da Ocergs (2015), o ramo agropecuário corresponde a um dos ramos com maior número de cooperativas no Brasil e no Rio Grande do Sul. No estado são em torno de 138 cooperativas, o número de associados em torno de 293 mil, e o número de empregados em aproximadamente 32 mil. O associativismo agropecuário representa cerca de 31% das cooperativas do estado.

Nota-se que este segmento é de grande relevância para o estado, pois promove o desenvolvimento local, além de gerar emprego e renda para muitas famílias.

2.6 Educação Cooperativa

Para que haja um bom funcionamento de uma cooperativa, todos os envolvidos neste empreendimento devem ter conhecimento de conceitos e características do tipo de organização da qual fazem parte. Para isto, é necessário uma intervenção, como por exemplo, a educação.

Para Freire (2001) *apud* Schneider (2010, p.49), antes de tudo, a educação é uma forma de intervenção no mundo, além dos conhecimentos ensinados e aprendidos, implica o esforço de reprodução da ideologia dominante.

Segundo Schneider (2003) *apud* Mendes e Passador, a educação tem o dever de estimular a discussão, reflexão e a ação das pessoas envolvidas, de forma gradativa e contínua, despertando assim, o interesse pela participação e pelo seu próprio desenvolvimento.

Com base nestas conceituações, entende-se a educação como um processo de ensinar e aprender, ou seja, processo de adquirir conhecimento, através do dia a dia social, tais quais com a família, nos círculos sociais, na escola, e no trabalho, promovendo o desenvolvimento do cidadão.

A educação é considerada um princípio do cooperativismo, desde a sua incorporação nos princípios da primeira cooperativa do mundo, fundada em 1844, na Inglaterra. Na época, o princípio era chamado de “Fomento à educação cooperativa”, mais tarde, passou a constituir os fundamentos da doutrina com nova denominação: “Educação, Formação e Informação”. Princípio este, que é definido pela ACI:

Educação, formação e informação: As cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos, dos dirigentes e dos trabalhadores de forma a que estes possam contribuir, eficazmente, para o desenvolvimento das suas cooperativas. Informam o público em geral – particularmente os jovens e líderes de opinião – sobre a natureza e as vantagens da cooperação (ACI, 1998).

Entende-se que este princípio é de muita relevância, pois tem como objetivo, promover a participação de todos os envolvidos, na gestão do empreendimento cooperativista.

Ferreira e Presno Amodeo (2008) *apud* Mendes e Passador, explicam o principal objetivo da educação cooperativa:

[...] contribuir para que os associados aprendam a cooperar, participar e gerir a cooperativa da qual são os donos, compreendendo, deste modo, qual seu papel na organização. Para tanto, é necessário que entendam o que é uma cooperativa, o que as diferencia de outros tipos de empresas, como se dá o seu funcionamento, como se estrutura, atentando, ao mesmo tempo, para os valores e princípios que norteiam o cooperativismo e que determinam diretamente sua identidade e a sua cultura organizacional. Os funcionários também precisam saber as especialidades das cooperativas, entendendo qual a sua função dentro desta organização.

Quanto aos objetivos da educação, Seibel (2001, p.20) define:

Os objetivos da educação cooperativista deveriam ser únicos, na sua essência, para todos, pois as cooperativas nasceram para a transformação do homem, para a construção de uma sociedade mais justa, mais harmônica, mais ecológica até, uma sociedade mais feliz, e isso exige a transformação do sujeito.

Schneider (2010, p. 30), também conceitua a expressão educação cooperativa como um conjunto de ensinamentos que trabalham valores e princípios do cooperativismo, isto é, uma educação orientada para o desenvolvimento da pessoa, ciente do seu papel e de sua responsabilidade perante a cooperativa. Ainda segundo o autor, a educação busca formar as pessoas para o cooperativismo, com uma visão específica sobre o mundo, a sociedade e o trabalho, organizados coletivamente.

Com base nas considerações transcritas anteriormente, depreende-se que a principal função do quinto princípio cooperativista é guiar as sociedades cooperativas para que as mesmas proporcionem educação, formação e treinamento aos seus associados, gestores, funcionários e seus representantes, a fim de que todos possam colaborar de forma eficaz para a correta atuação, gestão e desenvolvimento da cooperativa.

Schneider (2010, p. 27) salienta que a educação, para a cooperação, deveria estar acessível para toda a população, pois a maioria não conhece e não entende a natureza e as funções específicas das cooperativas.

Para Schneider (2010, p. 32), a educação cooperativa também possui a função de formar não só profissionais, mas também formar pessoas de bem:

Parece válido poder afirmar que a educação cooperativista, antes de preocupar-se com a oportunização de estímulos que valorizem os procedimentos organizacionais e produtivistas, bem como as técnicas

indispensáveis para uma boa atividade cooperativa, concentra-se primordialmente na formação de pessoas solidárias, democráticas, capazes de auto ajudar-se na base de entre ajuda, capazes enfim de situar o interesse do grupo pelo menos no mesmo nível de importância dos interesses individuais e familiar.

Para isto, a organização cooperativa, associados, funcionários e dirigentes devem ser orientados através da educação cooperativa. Esta prática fará com que a instituição obtenha dos associados, com conhecimento e compreensão da filosofia e doutrina cooperativista, e dos métodos cooperativos, sua lealdade, participação e apoio. Com os funcionários, irá manter-se um contato contínuo entre a cooperativa e os associados, que poderão contribuir para a educação do quadro social. Imbuídos da “cultura cooperativa”, praticarão a solidariedade, responsabilidade, terão competência técnica para conduzir a cooperativa com eficiência e eficácia. Para atrair novos associados, deverá estender-se à comunidade e ao público em geral, a aplicação do quinto princípio cooperativista, educando, informando a todos, e também formando pessoas de bom caráter.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

O presente trabalho classifica-se, quanto a sua finalidade, como uma pesquisa básica, que tem como objetivo a obtenção de novos conhecimentos voltada a áreas mais amplas, com possível contribuição para solução de reconhecimento de problemas, tais como qualidades específicas do atendimento aos clientes em uma cooperativa (GIL, 2010).

Quanto aos seus objetivos, a pesquisa caracteriza-se como exploratória, pois seu objetivo é propiciar a familiarização do assunto pouco conhecido e explorado, que no caso se refere à área de qualificação de empregados de cooperativa. E também, como pesquisa descritiva, porque descreve características de um determinado grupo de pessoas, nesse caso, vinculadas a Cooperativa COTRISEL (GIL, 2010)

Quanto a sua natureza, a pesquisa é classificada como qualitativa e quantitativa, pois se deu através da aplicação de questionários distribuídos a uma amostra de funcionários da Cotrisel. A pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável e necessita do uso de técnicas e recursos estatísticos, já a pesquisa qualitativa, é de modo descritivo e considera que tem um vínculo inseparável entre a subjetividade e o mundo objetivo, que não pode ser traduzido em números (SILVA, 2001 *apud* WERLANG, 2011).

A pesquisa se caracteriza como um estudo de caso, com levantamento de dados. Estudo de caso é um estudo profundo de um ou mais objetos, no caso a cooperativa acima citada, de modo que possibilite a ampliação e o detalhado conhecimento. O levantamento de dados caracteriza-se pela interrogação direta de pessoas acerca do problema estudado, que se deseja conhecer o comportamento (GIL, 2010).

Com a aplicação do questionário pretendeu-se identificar o nível de conhecimento dos funcionários sobre a história e doutrina cooperativista, características do empreendimento cooperativo e sua utilização prática na solução de problemas dos associados com a cooperativa.

3.2 Contexto e participantes da pesquisa

O contexto da pesquisa constituiu-se de funcionários da Cooperativa Cotrisel. O número de funcionários para fins de cálculo da amostra constitui-se de 114, pertencentes à unidade do município de Formigueiro.

Para realizar o cálculo da amostra, foi utilizada a fórmula de amostragem sistemática descrita abaixo por Barbetta (1994, p. 45):

$$no = 1/Eo^2$$

$$n = N.no/N+no$$

Sendo:

N – tamanho (número de elementos) da população;

n – tamanho (número de elemento) da amostra;

no – uma primeira aproximação do tamanho da população;

Eo² – erro amostral tolerável é de 10 %.

A demonstração do cálculo da amostra é descrita abaixo, considerado o número de 114 funcionários da cooperativa.

no = 1 / 0,10² (onde 0,05 é o percentual de tolerância do erro da amostra).

$$no = 100$$

O número de funcionários utilizado é de 114.

$$n = 114 \cdot 100/114 + 100$$

$$n = 11400/214$$

$$n = 53,27 \text{ arredondado para } 54$$

Para obtermos um resultado do questionário, com intervalo de confiança de 90% e erro amostral tolerável de no máximo 10%, o correto seria a aplicação de 54 questionários aos funcionários. Porém, para melhor qualificar este estudo, serão aplicados pela pesquisadora 60 questionários de forma aleatória, aos funcionários da cooperativa Cotrisel com unidade no município de Formigueiro – RS.

3.3 Coleta de dados

Os dados foram coletados através de pesquisa de campo na unidade de recebimento e beneficiamento, no supermercado, mercado agropecuário e escritório

da Cotrisel de Formigueiro, utilizando a aplicação de questionários na segunda quinzena de outubro.

Com relação ao questionário, Roesch (2006) define “é o instrumento mais utilizado em pesquisa quantitativa, principalmente em pesquisa de grande escala, como as que se possibilita levantar a opinião política da população ou a preferência do consumidor”.

A coleta dos dados foi executada através de um questionário pré-estruturado, que foi elaborado tomando como base dados sobre o cooperativismo e sobre as organizações cooperativas.

O questionário é composto por 1 (uma) pergunta aberta, tendo como objetivo identificar o que o funcionário gostaria de ter conhecimento sobre o empreendimento cooperativo e 20 (vinte) perguntas fechadas, onde o funcionário fará uma avaliação do seu conhecimento. O mesmo está embasado na Escala de Likert, estando as respostas dispostas da seguinte forma:

1. Discordo totalmente
2. Discordo
3. Não concordo, nem discordo
4. Concordo
5. Concordo totalmente

3.4 Tratamento e análise dos dados

O tratamento e análise de dados foram feitas de forma quantitativa, onde os dados coletados serão apresentados em forma de gráficos, com a porcentagem que cada alternativa obteve, e de forma qualitativa, com a interpretação dos resultados e respostas dos participantes nas perguntas fechadas e aberta. Baseado nos dados coletados buscou-se compreender a percepção que o funcionário possuía em relação a uma organização cooperativa, onde se identificou o percentual de funcionários com determinados níveis de conhecimento sobre as cooperativas.

3.5 Limitação do estudo

Com este estudo buscou-se conhecer o nível de conhecimento dos funcionários da cooperativa Cotrisel. Porém foram previstas possíveis dificuldades na realização da coleta dos dados.

Uma das possibilidades é os participantes não responder a algum questionamento por falta de disposição do entrevistado em dar as informações. Outra possibilidade é a não compreensão de alguma questão, por não entender o significado da pergunta, que pode levar a uma interpretação errônea. Além disto, poderá ocorrer a retenção de informações ou a falta com a verdade, por algum receio pessoal ou profissional.

4 DESENVOLVIMENTO

4.1 História e características da cooperativa em estudo

4.1.1 O Início das lutas

A Cooperativa Tritícola Sepeense Ltda. – COTRISEL - surgiu durante o apogeu da produção de trigo no Rio Grande do Sul, época em que havia clara desorganização e dificuldades na comercialização do produto. Alguns produtores resolveram unir-se e apostar no cooperativismo para solucionar as dificuldades que enfrentavam na estocagem e comercialização do trigo.

Na época, a lavoura de trigo em São Sepé era muito mais significativa do que hoje e os produtores encontravam extremas dificuldades para vendê-la (CECONELLO, 2007).

A Cooperativa Tritícola Sepeense Ltda. - COTRISEL, fundada em 20/09/1957, na cidade de São Sepé, região central do Rio Grande do Sul. Nasceu da dificuldade de comercialização do trigo, o que levou um pequeno grupo de agricultores a unir-se em torno da idéia do cooperativismo, buscando assim nova alternativa para a comercialização de seus produtos (COTRISEL, 2015).

Nesta época de dificuldades da triticultura, o governo federal tinha a intenção de expandir a cultura, e para isto, possuía políticas de subsídios para os produtores. Havia políticas de grandes subsídios, que facilitavam a modernização e atualização de maquinário e da lavoura, além de adubos químicos, construção de armazéns e silos para a estocagem (CECONELLO, 2007).

Mesmo com a mudança na presidência, os incentivos continuaram a ser oferecidos e foi um grande salto na economia. Naquele ano, 1956, os sepeenses colheram sua maior safra de trigo, cerca de 550 mil sacos (CECONELLO, 2007). A escoação da produção e a exploração sofrida pelos produtores traziam grandes dificuldades na comercialização do trigo.

O município não possuía estrutura de estocagem. Antes da cooperativa, o trigo era escoado para São Gabriel, Santa Maria e Cachoeira do Sul. O trigo sofreu uma desvalorização que resultou no aumento da exploração dos intermediários sobre os produtores (CECONELLO, 2007). Além disto, havia outros fatores como

pragas e pesos diferentes que dificultavam a escoação e comercialização da produção.

Uma praga chamada de “carvão do trigo” espalhou-se na região, e conjuntamente, engenhos de municípios vizinhos trabalhavam com pesos específicos diversos (CECONELLO, 2007).

Indignados, os produtores sepeenses decidiram buscar alternativas para um futuro melhor com a criação de uma associação para resolver os problemas com a produção.

4.1.2 O embrião Cotrisel

Em 1956, nasceu a Associação Tritícola Sepeense, com o objetivo de solucionar as dificuldades de comercialização do trigo (CECONELLO, 2007).

A associação tinha como objetivo solucionar os problemas de desorganização e dificuldades de comercialização do trigo com pesos diversos, que dificultavam a padronização dos preços e acabar com a exploração dos atravessadores.

Também tinha a missão de conscientizar os produtores da importância de uma cooperativa para a solução das dificuldades enfrentadas, acabar com as explorações sofridas e aproveitar a oportunidade que o cooperativismo estava recebendo do governo federal (CECONELLO, 2007).

Na época, com a expansão da triticultura e a mecanização da lavoura, o governo federal providenciava a instalação de uma rede de silos e armazéns e incentivava a fundação de cooperativas (COTRISEL, 2015).

4.1.3 O primeiro armazém

Com a expansão da triticultura e os benefícios oferecidos pelo governo federal os produtores começaram a buscar formas de construir seu primeiro armazém, que pouco tempo depois, surgiu através da iniciativa de um vereador.

Quando o vereador teve conhecimento do programa de financiamento que o governo federal oferecia, se lembrou dos produtores de São Sepé, e procurou saber mais informações sobre o programa.

O vereador sepeense descobriu que o Ministério da Agricultura possuía um programa de financiamento para instalação de armazéns. Porém, para o município receber a estrutura de armazenagem havia a exigência de que fosse fundada uma cooperativa e tivesse um terreno disponível para a construção da estrutura (CECONELLO, 2007).

Já com as informações sobre o programa, o vereador envolveu o governo municipal para agilizar o encaminhamento dos papéis necessários para que o município conseguisse ser beneficiado com a instalação de um armazém.

O prefeito enviou para a Câmara de Vereadores um projeto de doação de um terreno para a cooperativa, que unanimemente foi aprovado. Logo, o terreno foi comprado e repassado à cooperativa. A área possuía 2 hectares, local onde a Cotrisel continua até hoje. Em seguida, as obras começaram e evoluíram rapidamente (CECONELLO, 2007).

A prefeitura e a comunidade abraçaram a causa dos triticultores, pois a idéia de formação de uma cooperativa beneficiava não só os produtores, mas também o município. E no mesmo ano da construção do armazém a cooperativa já pode receber a primeira safra.

Ainda com o armazém inacabado, foi recebida a primeira safra no biênio 1957/58. Mesmo que a cooperativa tivesse liberado o associado para entregar o produto em outros estabelecimentos, pelo motivo de dificuldades de estocagem, foi recebido mais de 45 mil sacos de trigo (CECONELLO, 2007).

Mesmo com os problemas de armazenamento, a safra foi comercializada e os produtores foram surpreendidos com o recebimento do dinheiro, que havia sido retido para possíveis despesas.

E assim, na primeira venda da safra, a cooperativa conseguiu devolver aos associados os valores que haviam sido retidos para a quitação de possíveis despesas (CECONELLO, 2007).

A criação da cooperativa foi impulsionada pela possibilidade da instalação do primeiro armazém e por este motivo, além de outros, nasceu a Cotrisel.

4.1.4 O nascimento da Cotrisel

No dia 20 de setembro de 1957, nascia a Cooperativa Tritícola Sepeense, onde foi definida a sua primeira diretoria multipartidária (CECONELLO, 2007).

Mesmo com temor, a cooperativa manteve-se distante de questões partidárias ao longo de sua história. A iniciativa era de grande responsabilidade, o que lhes causava medo da possibilidade de fracasso.

Havia o medo do insucesso entre todos, uma vez que a iniciativa era pioneira e carregava em si as esperanças dos triticultores (CECONELLO, 2007).

4.1.5 A diversificação de culturas

Tempos depois, o surgimento de doenças fúngicas justificou as preocupações com o insucesso e a triticultura começou a ser abandonada por causa de doenças. O município sempre foi produtor de arroz e a tendência era a cultura expandir-se.

Com o tempo, as doenças determinaram o abandono da cultura do trigo, fazendo com que a Cotrisel passasse a receber, também, a produção orizícola. Era o começo da diversificação. Depois surgiu a soja que só adquiriu importância por volta de 1965, ocupando a infraestrutura montada para o recebimento do trigo. Por se tratar de uma cooperativa de produção agrícola, a Cotrisel foi se adaptando aos ciclos vividos pelas culturas na região (COTRISEL, 2015).

Devido à diversificação de culturas recebidas, a cooperativa recebeu impulso e cresceu de forma considerável ganhando novos associados e abrindo novas unidades em outros municípios.

4.1.6 A expansão para municípios vizinhos

Na busca de expansão, a cooperativa criou novas unidades, conquistou novos sócios, alterou alguns mecanismos como o recebimento das produções, tudo com o intuito de ampliar a armazenagem e a secagem (CECONELLO, 2007).

Com o sucesso da unidade no município de São Sepé, a Cotrisel começou a prosperar e aumentar o número de suas unidades na região.

Houve a necessidade de expansão pela região e de maneira tranquila, a Cotrisel chegou a outros municípios, sempre com responsabilidade e sem dar passos impensados (CECONELLO, 2007).

A cada nova unidade a cooperativa buscava conquistar o respeito da comunidade e a confiança dos produtores do município. O primeiro município a receber uma unidade da Cotrisel foi Formigueiro, onde a cooperativa soube explorar o mercado e conseguiu o reconhecimento dos produtores por sua seriedade.

Em Formigueiro, foi alugada uma unidade e a idéia inicial era receber 25 mil sacos de arroz, mas foram recebidos mais de 80 mil sacos. Com a quantidade de produtos inesperada o armazenamento precisou ser feito na rua com lonas (CECONELLO, 2007).

Mesmo com pouca capacidade de armazenamento, tudo foi feito para satisfazer as necessidades dos produtores e oportunizar uma segura comercialização da produção. Em 1980, houve a oportunidade de compra de uma nova estrutura.

A aquisição de outra estrutura foi realizada, o imóvel possuía 880m² de galpão e alguns equipamentos ali instalados, esta estrutura é até hoje a sede da unidade de Formigueiro (CECONELLO, 2007).

Em seguida, foi Restinga Seca que recebeu a unidade da cooperativa. Com a implantação da unidade a cooperativa conseguiu resolver o transtorno dos produtores de levar a produção para o município vizinho. Mas teve que enfrentar a desconfiança da comunidade, que logo em seguida, percebeu a responsabilidade da cooperativa.

Com uma pequena estrutura, que tinha um armazém e um posto de gasolina, adquirida junto à outra cooperativa, a Cotrisel chegou ao município. Em seu primeiro ano, recebeu o arroz que antes era levado para Formigueiro e a safra recebida superou as expectativas. Houve a dificuldade em vencer a desconfiança da comunidade devido ao fracasso de outras cooperativas (CECONELLO, 2007).

O grande volume de produção recebida, fez com que a Cotrisel começasse a crescer, expandindo seu espaço físico e aumentando sua capacidade de armazenamento para recebimento de safras futuras.

O crescimento da unidade de Restinga Seca iniciou com o aumento do seu espaço físico, através da aquisição de uma área com mais de três hectares

pertencentes à prefeitura, onde foram construídos silos e secadores e um engenho (CECONELLO, 2007).

Vila Nova do Sul e São Pedro do Sul também receberam unidades, que eram a aposta para solucionar as dificuldades dos produtores.

A Cotrisel chegou aos municípios com instalações modestas, que mais tarde receberam impulso com a ampla revitalização de sua estrutura (CECONELLO, 2007).

4.1.7 A Cotrisel atualmente

Atualmente, a Cotrisel tem como seu principal produto o arroz, que é o responsável por maior parte do seu faturamento, sem deixar de lado outros produtos de grande importância. O carro chefe possui marca própria e é vendido em diferentes estados.

Tem no arroz irrigado o carro chefe de seus produtos sem descuidar do recebimento de soja, trigo, sorgo, milho e feijão. O arroz é responsável por aproximadamente 50% do faturamento da Cotrisel. Depois de beneficiado, é comercializado com marca própria para clientes nos Estados de Espírito Santo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Bahia (COTRISEL, 2015).

Além de unidade de recebimento em diferentes municípios, a cooperativa oferta assistência aos associados atuando em diferentes áreas.

A Cotrisel fornece a seus mais de 4.700 associados [...], insumos agrícolas, assistência técnica. Atua também na área de supermercados, ferragens, posto de combustíveis, fábrica de rações; além disso é proprietária da primeira emissora de rádio cooperativista da América Latina, a Rádio Fundação Cotrisel (COTRISEL, 2015).

A cooperativa preocupa-se com os seus associados e a comunidade em geral, pois oferece diversificada variedade de produtos e serviços para satisfazer as necessidades e anseios de todos e assim, garante seu sucesso no mercado.

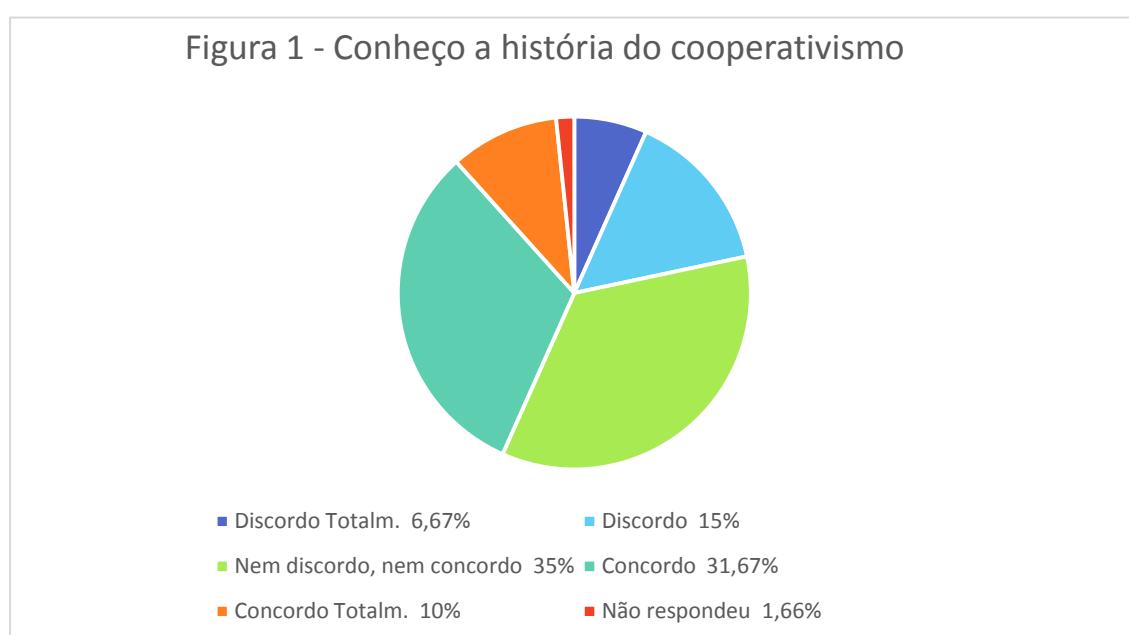
4.2 Identificação do nível de conhecimento dos funcionários sobre a essência da organização cooperativa.

Para a realização do estudo, foram aplicados, pela pesquisadora, 60 questionários aos funcionários da cooperativa Cotrisel. Todos os setores da cooperativa, escritório, supermercado, mercado agropecuário e unidade de recebimento responderam o questionário. Os questionários continham questões fechadas sobre cooperativismo, sobre a cooperativa Cotrisel, desenvolvimento de atividades dos funcionários e uma questão aberta onde o funcionário poderia expressar sua opinião.

4.2.1 Conhecimento sobre a história do cooperativismo.

Em relação à pergunta “Conheço a história do cooperativismo”, 6,67% (seis vírgula sessenta e sete) dos participantes discordam totalmente da afirmativa, 15% (quinze) discordam, 35% (trinta e cinco) dos participantes nem discordam, nem concordam, 31,67% (trinta e um vírgula sessenta e sete) concordam, 10% (dez) dos participantes concordam totalmente e apenas 1,66% (um vírgula sessenta e seis) não respondeu a esta pergunta.

Abaixo, Figura 1 – Conheço a história do cooperativismo.

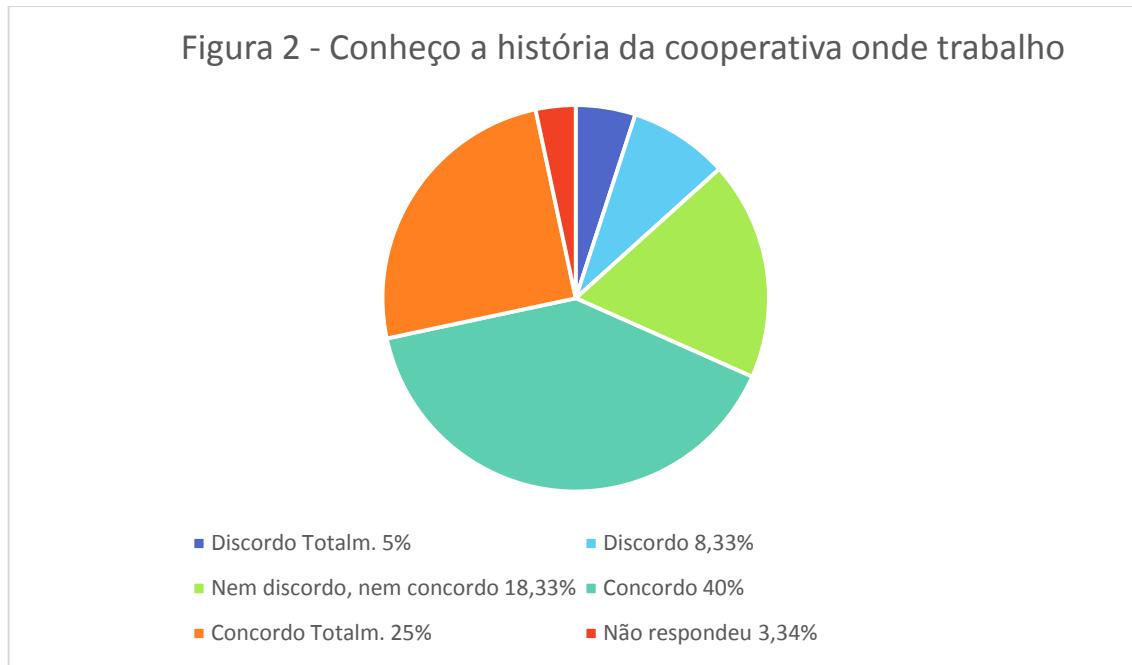


Nota-se, que a maioria dos participantes, 56,67% (cinquenta e seis vírgula sessenta e sete por cento) não conhece ou conhecem muito pouco sobre a história do cooperativismo. Este número é relativamente grande, pois todos trabalham em uma cooperativa e têm pouco ou nenhum conhecimento de como surgiram as cooperativas, como surgiu o movimento cooperativista, para assim, entenderem como é o funcionamento e a origem da organização onde atuam.

4.2.2 Conhecimento da história da cooperativa Cotrisel.

Sobre a pergunta “Conheço a história da cooperativa onde trabalho”, dos 60 participantes, 5% (cinco) discordam totalmente com a afirmação, 8,33% (oito vírgula trinta e três) discordam, 18,33% (dezoito vírgula trinta e três) nem discordam, nem concordam com a afirmativa. No entanto, 40% (quarenta) dos participantes concordam, 25% (vinte e cinco) concordam totalmente com a afirmação e somente 3,34% (três vírgula trinta e quatro) não responderam esta pergunta.

Abaixo, Figura 2 – Conheço a história da cooperativa onde trabalho.



Neste questionamento, 65% (sessenta e cinco) dos participantes afirmam que conhecem a história da Cotrisel, isto é, os mesmos conhecem possivelmente, por já terem ouvido falar, por ter lido o livro que conta a história da cooperativa, ou por meio de informações do site da organização.

Mas ainda há 35% (trinta e cinco) dos participantes que têm pouco ou nenhum conhecimento de como foi o surgimento da cooperativa, por qual razão e com que objetivo ela foi constituída, como foi ou quanto tempo levou para ela atingir o tamanho e reconhecimento que tem hoje. Ter conhecimento da história da cooperativa é fundamental para entender qual a razão de sua existência e o objetivo principal da organização.

4.2.3 Reconhecimento da importância da existência da Cotrisel para o município de Formigueiro.

Com relação à questão “Reconheço a importância da existência da cooperativa para o município” 1,67% (um vírgula sessenta e sete) discordam da afirmação, 3,33% (três vírgula trinta e três) nem discordam, nem concordam, 35% (trinta e cinco) concordam com a afirmativa e 60% (sessenta) concordam totalmente.

Abaixo, Figura 3 – Reconheço a importância da existência da cooperativa para o município.



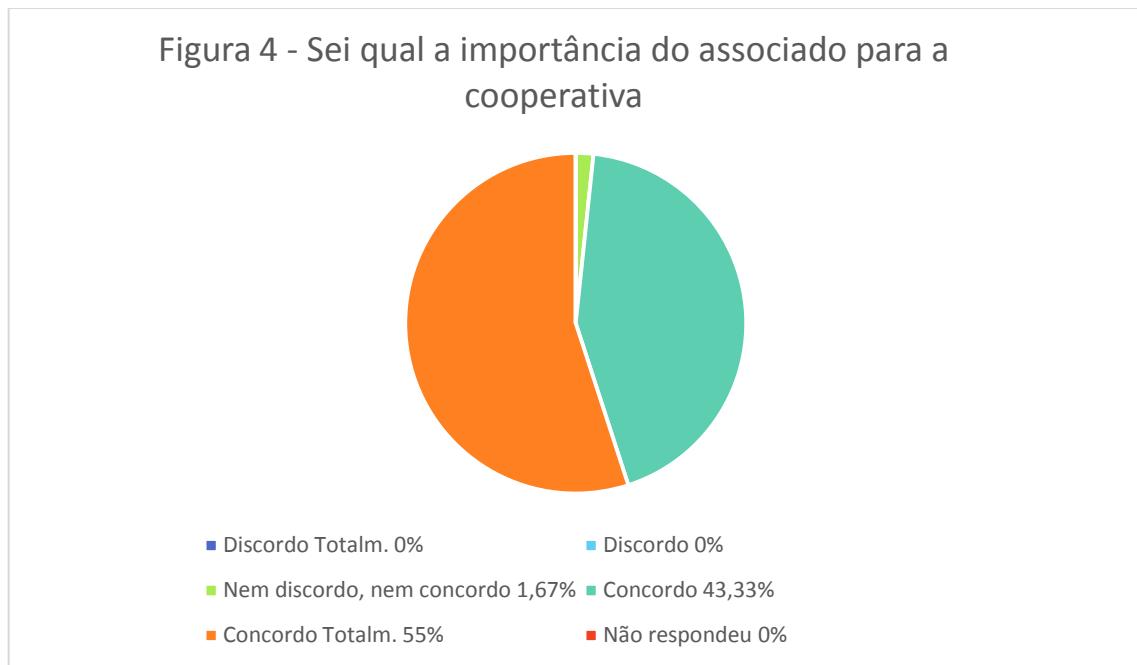
Percebe-se que o reconhecimento da importância da cooperativa é quase unânime entre os participantes. Estes têm conhecimento que a cooperativa trouxe, além da instalação de sua unidade, benefícios ao município, como a geração de empregos, a oportunidade de os produtores possuírem um lugar seguro para a armazenagem, beneficiamento e comercialização de sua produção e de oferecer

assistência técnica e serviços na área de supermercado e mercado agropecuário. Conjuntamente, gerou crescimento e desenvolvimento ao município com investimentos na modernização de sua estrutura.

4.2.4 O funcionário reconhece a importância do associado para a Cotrisel.

No que se refere à questão “Sei qual a importância do associado para a cooperativa”, 1,67% (um vírgula sessenta e sete) nem discordam, nem concordam com a afirmativa, 43,33% (quarenta e três vírgula trinta e três) concordam e 55% (cinquenta e cinco) concordam totalmente com a afirmação.

Abaixo, Figura 4 – Sei qual a importância do associado para a cooperativa.

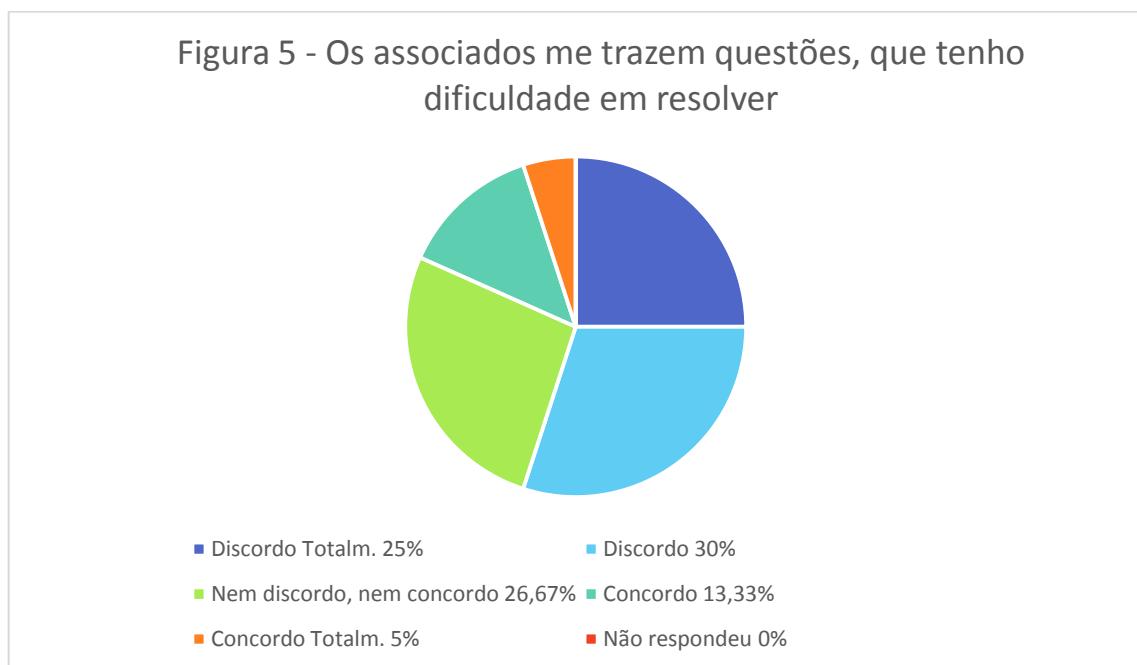


Aproximadamente 99% dos participantes afirmam que o reconhecimento da importância do associado é fundamental dentro de uma cooperativa. Os funcionários devem ter conhecimento que o associado é dono, cliente e fornecedor, é ele quem cultiva o produto principal da organização. O associado é a razão da existência da organização, sem ele a cooperativa não possuiria motivos para existir e assim, não haveria cooperativa no município e nem seus empregos.

4.2.5 Dificuldade em resolver questões trazidas por associados.

Na questão “Os associados me trazem questões que tenho dificuldade em resolver”, 25% (vinte e cinco) discordam totalmente da afirmação, 30% (trinta) discordam, 26,67% (vinte e seis vírgula sessenta e sete) nem discordam, nem concordam, 13,33% (treze vírgula trinta e três) concordam, 5% (cinco) concordam totalmente com a afirmativa.

Abaixo, Figura 5 – Os associados me trazem questões, que tenho dificuldade em resolver.

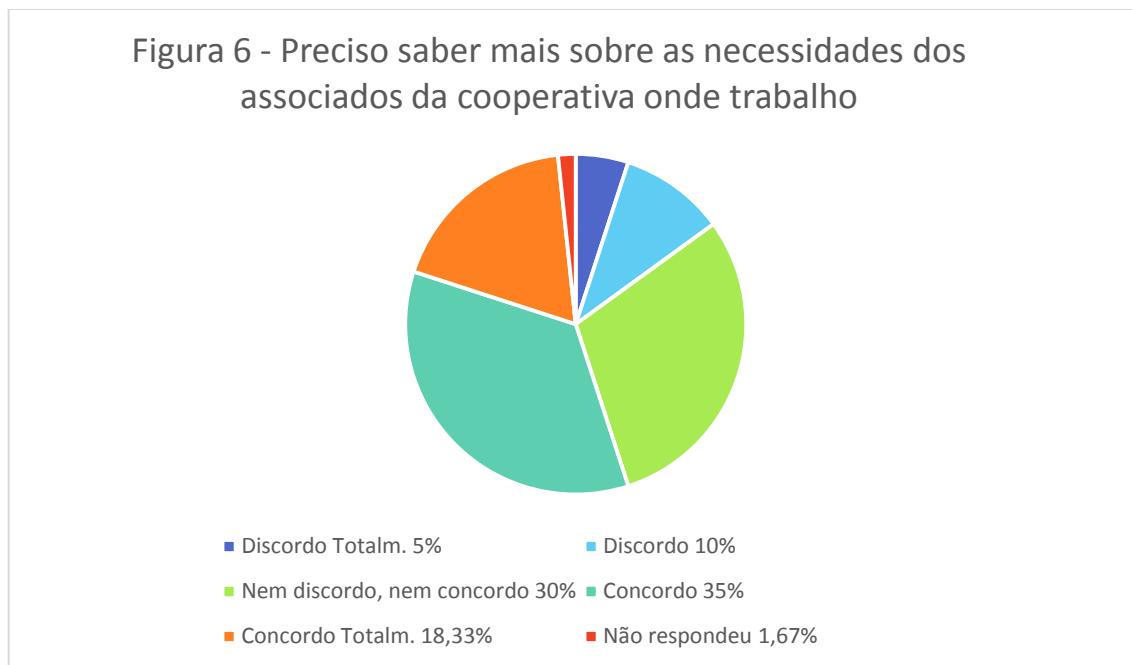


Percebe-se que 81,67% (oitenta e um vírgula sessenta e sete) dos participantes possuem pouca ou nenhuma dificuldade na resolução de questões, no entanto, ainda há 18,33% (dezoito vírgula trinta e três) dos funcionários que possuem dificuldades. Maior parte dos participantes não possui dificuldade em resolver questões trazidas pelos associados por possuírem treinamento ou por questão de ter facilidade. Já os participantes que possuem esta dificuldade, podem possuí-la por não ter participado de treinamentos suficientes, por não ser de sua competência ou de responsabilidade de seu setor.

4.2.6 Reconhecimento do funcionário de que precisa saber mais sobre as necessidades dos associados.

Quanto à questão: “Preciso saber mais sobre as necessidades dos associados da cooperativa onde trabalho”, 5% (cinco) discordam totalmente da afirmativa, 10% (dez) discordam, 30% (trinta) nem discordam, nem concordam, 35% (trinta e cinco) concordam, 18,33% (dezoito vírgula trinta e três) concordam totalmente com a afirmação e apenas 1,67% (um vírgula sessenta e sete) não respondeu a esta questão.

Abaixo, Figura 6 – Preciso saber mais sobre as necessidades dos associados da cooperativa onde trabalho.

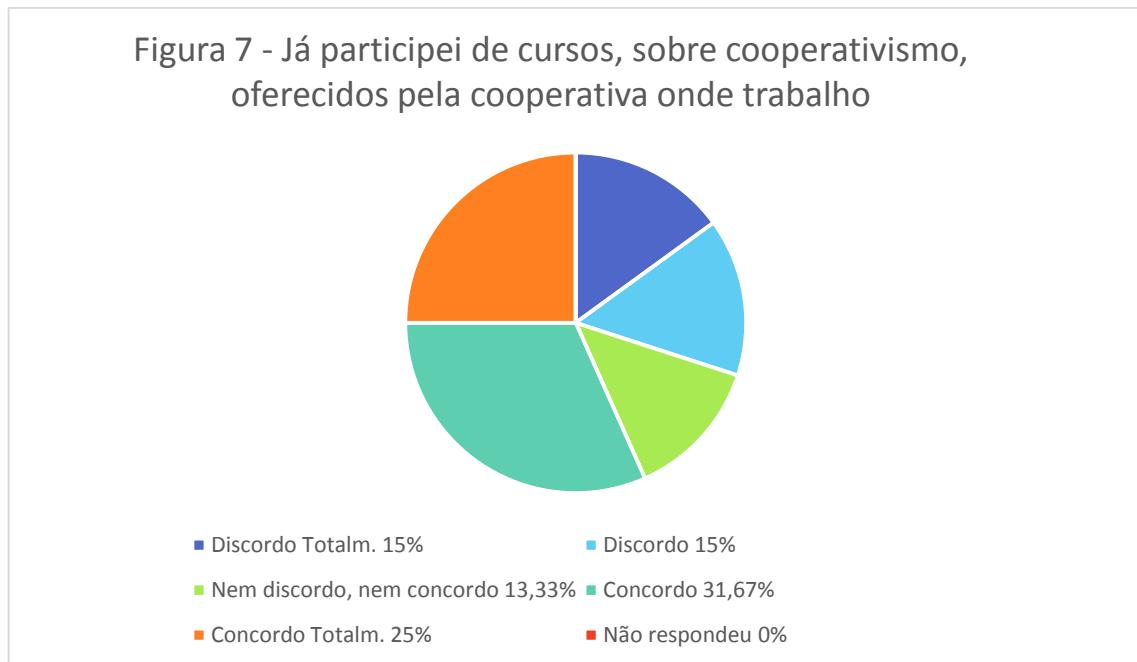


Para 53,33% (cinquenta e três vírgula trinta e três) dos participantes, conhecerem as necessidades dos associados, pode facilitar a comunicação e no auxílio aos mesmos. Com o estabelecimento de uma boa comunicação, os funcionários podem conhecer e compreender as reais necessidades dos associados e tentar solucioná-las ou passar as informações para os gestores buscarem uma solução. Além disto, podem sugerir à diretoria algumas atividades que a cooperativa possa desenvolver para trazer mais benefícios aos seus associados.

4.2.7 Participação em cursos sobre cooperativismo, ofertados pela Cotrisel.

No questionamento “Já participei de cursos, sobre cooperativismo, oferecido pela cooperativa aonde trabalho”, 15% (quinze) dos participantes discordam totalmente, 15% (quinze) discordam da afirmação, 13,33% (treze vírgula trinta e três) nem discordam, nem concordam, 31,67% (trinta e um vírgula sessenta e sete) dos participantes concordam e 25% (vinte e cinco) concordam totalmente com a afirmativa.

Abaixo, Figura 7 – Já participei de cursos, sobre cooperativismo, oferecidos pela cooperativa onde trabalho.



Com relação a esta questão, 30% dos participantes relatam não ter participado de cursos ofertados pela cooperativa e 56,67% afirmam já ter participado, porém neste questionamento os participantes podem ter confundido cursos com treinamentos ofertados pela cooperativa, ou ter participado de cursos ofertados por outra organização.

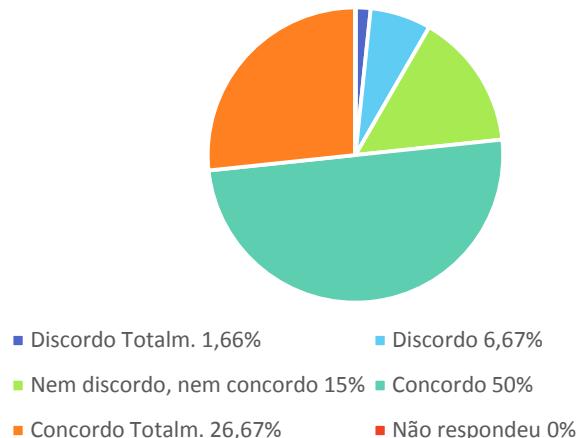
Durante conversa informal, alguns dos participantes relataram que durante o período em que trabalham na empresa, não se lembram de ter participado de algum curso sobre cooperativismo, mas que conhecem o tema porque participaram de cursos oferecidos pela cooperativa de crédito do município.

4.2.8 Qualificação para conhecer melhor as características da cooperativa Cotrisel.

Sobre a questão, “Preciso me qualificar mais, para conhecer melhor as características da organização em que trabalho”, 1,66% (um vírgula sessenta e seis) dos participantes discordam totalmente, 6,67% (seis vírgula sessenta e sete) discordam, 15% (quinze) nem discordam, nem concordam com a afirmação, 50% (cinquenta) dos participantes concordam e 26,67% (vinte e seis vírgula sessenta e sete) concordam totalmente com a afirmativa.

Abaixo, Figura 8 – Preciso me qualificar mais, para conhecer melhor as características da organização em que trabalho.

Figura 8 - Preciso me qualificar mais, para conhecer melhor as características da organização em que trabalho



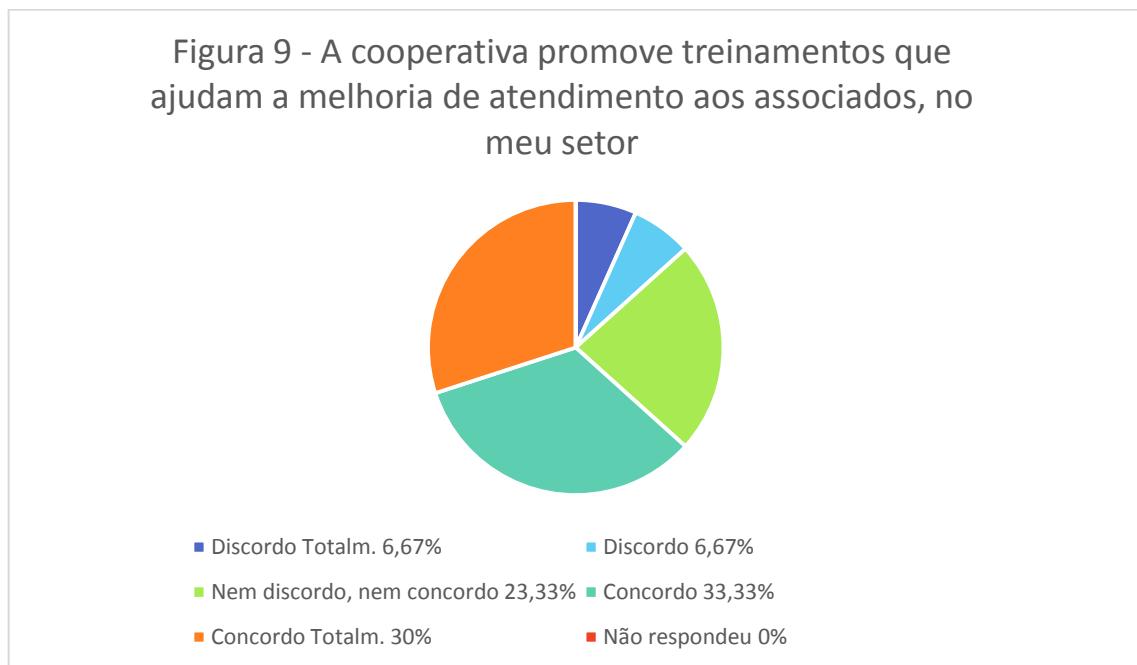
Nota-se que, 23,33% (vinte e três vírgula trinta e três) dos participantes acham que não precisam ou não sabem se precisam se qualificar para conhecer melhor as especificidades da organização onde atuam e 76,67% (setenta e seis vírgula sessenta e sete) têm compreensão da importância da qualificação para o bom desenvolvimento de suas funções e da organização.

A qualificação na área de atuação da cooperativa contribui para que o funcionário entenda melhor as características e peculiaridades da organização, com a possibilidade de poder explicar para outras pessoas como é seu funcionamento. Ainda podendo desenvolver as atividades de sua função de forma correta e com mais facilidade, contribuindo para a gestão da organização.

4.2.9 A Cotrisel promove treinamentos para melhorar o atendimento aos associados.

Referindo-se a questão, “A cooperativa promove treinamentos que ajudam a melhoria de atendimento aos associados, do meu setor”, 6,67% (seis vírgula sessenta e sete) dos participantes discordam totalmente da afirmativa, 6,67% (seis vírgula sessenta e sete) discordam, 23,33% (vinte e três vírgula trinta e três) nem discordam, nem concordam, 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três) dos participantes concordam e 30% (trinta) concordam totalmente com a afirmação.

Abaixo, Figura 9 – A cooperativa promove treinamentos que ajudam a melhoria de atendimento aos associados, no meu setor.



Com os números acima, entende-se que a Cotrisel oferece treinamentos aos seus funcionários em todos os setores, pois 63,33% dos participantes afirmam que a cooperativa promove treinamentos, entretanto 13,34% relatam que a cooperativa não oferece treinamentos.

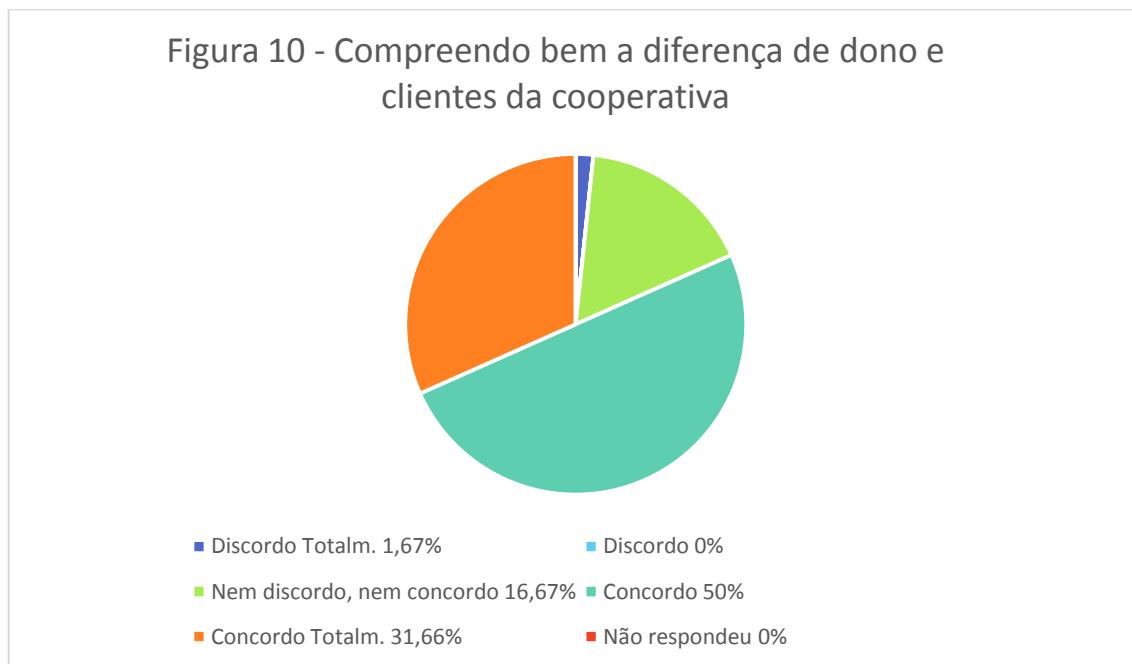
Os treinamentos devem existir dentro de qualquer organização para possibilitar aos seus funcionários o conhecimento profundo na área de atuação da organização, propiciando o conhecimento e compreensão dos valores, políticas e filosofia da mesma, possibilitando o desenvolvimento de habilidades dos funcionários. Auxiliando no entendimento de como desenvolver as atividades de

suas funções, facilitando o desenvolvimento das mesmas, para que as operações da cooperativa ocorram de forma correta e sem atrasos.

4.2.10 Compreensão sobre a diferença de dono e cliente.

Neste questionamento, “Compreendo bem a diferença de dono e clientes da cooperativa”, 1,67% (um vírgula sessenta e sete) dos participantes discordam totalmente da afirmação, 16,67% (dezesseis vírgula sessenta e sete) nem discordam, nem concordam, 50% (cinquenta) concordam, e 31,66% (trinta e um vírgula sessenta e seis) dos participantes concordam totalmente com a afirmativa.

Abaixo, Figura 10 – Compreendo bem a diferença de dono e clientes da cooperativa.



Percebe-se que grande parte dos funcionários, 81,66% (oitenta e um vírgula sessenta e seis), reconhece e comprehende a diferenciação dos termos dono e cliente. Porém, ainda há um pequeno grupo, 18,34% (dezoito vírgula trinta e quatro), que não tem conhecimento de ambos os significados.

Compreender a diferença entre dono e cliente é importante para o funcionário saber diferenciar quem é dono e quem é cliente. Dono é aquele que possui propriedade, que exerce poder e controle sobre a organização, tem o direito de desfrutar de certos benefícios oferecidos somente para associados. Já o cliente é

aquele de possui a decisão de aquisição de um produto ou serviço e tem o acesso a diversos estabelecimentos para a realização de uma compra.

4.2.11 O funcionário auxiliaria melhor a Cotrisel, com qualificação na área.

Nesta pergunta aberta, “Você acha que auxiliaria melhor a cooperativa onde trabalha se tivesse qualificação na área? Explique”, 65% (sessenta e cinco) participantes responderam e 35% (trinta e cinco) não responderam a este questionamento.

As respostas foram variadas, um participante respondeu que não e justificou sua resposta dizendo que acredita estar apto a trabalhar somente com cursos voltados para a função que exerce logo, se percebe que para o mesmo, qualificação na área não seria útil.

“Não, acho que como sou caixa, recebi cursos de qualificação e estou apta a atuar.”

Outro participante disse que depende da pessoa aproveitar a oportunidade de fazer uma qualificação ou não e acredita que todos podem aprender.

“Acho que tudo depende de cada ser humano, pois qualificação cada um de nós pode aprender, tendo interesse, amor, dedicação, e amar, principalmente, tudo o que fizemos. Muitas vezes, a empresa proporciona qualificação e a pessoa não aproveita a oportunidade.”

Um participante disse que auxiliaria melhor, mas se houvesse promoção.

“Até se me promovesse de cargo sim.”

Muitos participantes responderam que sim, auxiliariam melhor a cooperativa, se tivessem qualificação na área. Entre tantas respostas, foram selecionadas algumas.

“Mesmo por estar nessa área há muito tempo, entendo que sempre temos que nos qualificar, pois a evolução é muito rápida.”

“Com certeza, pois quanto maior conhecimento na área, melhor o desempenho da função. Funcionário eficaz significa progresso para a cooperativa também.”

“Seria muito bom, pois ajudaria melhor a entender e explicar para outra pessoa o verdadeiro significado de uma cooperativa.”

Dentre as diversas respostas, nota-se que os participantes acreditam que a qualificação é importante para o aumento do desempenho de suas funções, pois

assim, auxiliariam melhor e com mais rapidez na execução das tarefas, gerando maior qualidade para os produtos, maior rentabilidade, menos custos operacionais contribuindo para o funcionamento e sucesso da cooperativa.

Também afirmam que, o que sabem sobre cooperativismo ainda é muito superficial, reconhecem que devem qualificar-se sempre, uma vez que a evolução é muito rápida. Com a qualificação na área, afirmam que, poderiam entender melhor termos como cooperativa, cooperado, cooperação, que estão relacionados ao cooperativismo, além de esclarecer a outras pessoas os significados de cada um dos termos.

4.3 Proposta de uma metodologia de qualificação contínua para os funcionários da Cotrisel.

Para uma melhor organização e realização a qualificação será realizada em etapas, através de módulos de diferentes temas e assuntos para a solução das questões abordadas no questionário.

4.3.1 Etapas da qualificação

Qualificação sobre a história e doutrina - No primeiro módulo, poderão ser resolvidas as questões sobre o conhecimento da história do cooperativismo, a compreensão sobre a diferença de dono e cliente e participação em cursos sobre cooperativismo ofertados pela Cotrisel. Com os conteúdos que serão abordados, os funcionários poderão conhecer o surgimento do movimento cooperativista e sua doutrina, a criação e história da primeira cooperativa, características e dados do cooperativismo no mundo, Brasil e Rio Grande do Sul, princípios cooperativos, valores, símbolos e seus ramos. Este módulo terá realização em 80h, isto é, aproximadamente 12 encontros.

Conhecimento da história Cotrisel e características- O segundo módulo, contemplará os funcionários com o conhecimento da história, características da cooperativa Cotrisel, reconhecimento da importância da existência da Cotrisel para o município de Formigueiro, ajudar aos funcionários reconhecer o valor do associado para a Cotrisel, admitir que necessite saber mais sobre as necessidades dos

mesmos e a dificuldade em resolver questões trazidas por eles. Este módulo apresentará aos funcionários a história da cooperativa Cotrisel, sua missão, visão, valores e políticas, além do seu estatuto e regimento interno e terá duração de 40h em 8 (oito) encontros.

4.3.2 Procedimento dos encontros

Sugere-se que as aulas sejam desenvolvidas de forma expositivo-dialogadas, com apresentação dos conteúdos pré-estabelecidos, leituras, análise e debates de textos e artigos, realização de dinâmicas, trabalhos e ao final de cada módulo haverá a realização de um teste.

4.3.3 Instrutor da Qualificação

Tratando-se de conteúdos sobre cooperativismo, as aulas poderão ser ministradas por um profissional especializado na área e os conteúdos referentes à cooperativa Cotrisel poderão ser repassados por um funcionário da mesma com conhecimento nos assuntos.

4.3.4 Local, datas previstas e horários das aulas

Em contato com a Gerência da Cotrisel, propõe-se que os encontros sejam realizados no auditório do supermercado da unidade de São Sepé. Considera-se o sábado para a realização dos encontros, pelo motivo de não haver expediente de trabalho para alguns setores. Os horários seriam das 9h às 12h e das 13h às 16h, sendo 6 horas de aula por dia. Abaixo, segue as possíveis datas do ano de 2016, para a realização dos encontros de qualificação:

12 de março	23 de abril	2 de julho	16 de abril
19 de março	30 de abril	9 de julho	25 de junho
26 de março	4 de junho	16 de julho	6 de agosto
2 de abril	11 de junho	23 de julho	13 de agosto
9 de abril	18 de junho	30 de julho	20 de agosto

4.3.5 Carga horária total

A qualificação terá uma carga horária, no primeiro módulo com 80h e no segundo com 40h, totalizando 120h, totalizando 20 encontros.

4.3.6 Certificado e frequência mínima nas aulas

Ao final do curso, os participantes poderão receber um certificado por ter participado da qualificação. Porém, somente receberão os certificados os participantes que possuírem 75% ou mais de frequência nos encontros.

4.3.7 Os participantes

Os participantes da qualificação serão os funcionários da unidade da Cotrisel de Formigueiro. Devido ao grande número de funcionários, que são 114, este número pode ser dividido em dois grupos, para melhor desenvolvimento. Ou seja, primeiramente 57 funcionários participarão da qualificação e após o término desta o segundo grupo inicia a sua qualificação.

4.3.8 Custos da qualificação

Os custos com material didático e honorários dos instrutores para a realização da qualificação deverão ser pagos pela cooperativa.

4.3.9 Resultados esperados da qualificação

Com a realização desta metodologia de qualificação contínua, os resultados esperados seriam o crescimento pessoal e profissional de cada funcionário, onde realizarão as atividades de suas funções com maior rapidez e eficiência, gerando assim, maior produtividade. Consequentemente, com os conhecimentos adquiridos durante a qualificação entenderão melhor as necessidades dos associados e poderão auxiliar na solução de questões. Além disto, os funcionários terão um maior

envolvimento com a cooperativa, sendo capazes de ajudar na gestão da organização da mesma. Em suma, a realização da qualificação contínua para os funcionários é um excelente investimento para a cooperativa, pois propicia muitos benefícios a todas as partes envolvidas, cooperativa, funcionários, associados e clientes.

5 CONCLUSÃO

Neste trabalho foi abordada a importância da educação cooperativa para os membros de uma cooperativa e para o desenvolvimento da própria. Com esta intervenção educativa os membros, associados, gestores e funcionários conseguem obter seu crescimento profissional, entendem seu papel e responsabilidades dentro da organização e conjuntamente participarão mais da gestão da mesma colaborando mais eficazmente na sua correta atuação. No presente estudo, focou-se na educação cooperativa para os funcionários da Cooperativa Cotrisel, onde foram aplicados questionários com perguntas sobre o conhecimento e compreensão de assuntos como o cooperativismo e a cooperativa em que atuam.

Ao analisar as respostas dos questionários aplicados aos funcionários, constatou-se que muitos possuem um bom nível de conhecimento sobre os temas questionados, porém ainda há um pequeno número, mas considerável, que tem um nível muito baixo de conhecimento. Assim, concluiu-se que, nem todos os funcionários têm um nível recomendável de conhecimento e qualificação para desempenhar suas funções e auxiliar os associados sem nenhum tipo de dificuldade. Para haver uma melhora no nível de conhecimento dos funcionários é necessário treinamento e qualificação.

Desta forma, notou-se a necessidade de implementação de um projeto de qualificação contínua aos funcionários da Cotrisel, pois ainda há um número expressivo que não possui conhecimento sobre as temáticas abordadas nos questionamentos e com a qualificação os funcionários passariam a ter um maior conhecimento da doutrina e movimento cooperativista pelo mundo, conhecimento das características e história da cooperativa onde atuam, além de proporcionar-lhes maior crescimento profissional e maior desenvolvimento produtivo da cooperativa.

Com este estudo foi possível concluir que, independentemente do tipo de organização, todas elas devem proporcionar continuamente a seus membros informações, treinamentos, qualificações para que os mesmos possam agir e desempenhar suas funções em busca de seu crescimento e do crescimento e sucesso da organização. Conjuntamente, o estudo possibilitou o desenvolvimento de uma proposta de educação cooperativa, que auxiliou a entender e colocar em prática os ensinamentos adquiridos no decorrer do curso e também, se a proposta

for realizada, contribuir para o desenvolvimento e eficiência dos membros e da própria Cotrisel.

6 REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

- ANDRIOLI, Antônio Inácio. **Trabalho coletivo e educação: Um estudo das práticas cooperativas do PCE.** 2^a ed. – Ijuí: Ed. Unijuí, 2007.
- BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatísticas aplicadas às Ciências Sociais.** – Florianópolis, SC. 1 Ed. UFSC, 1994.
- BRASIL. **Lei nº 5.764**, de 16 de dezembro de 1971.
- CECONELLO, Douglas Portal. **Cotrisel: 50 anos de história: meio século ao lado do produtor rural.** – São Sepé, RS. Ed. Palloti, 2007.
- Expressão do Cooperativismo Gaúcho** - Porto Alegre: Ed. Sescoop RS, 2014
- FRANTZ, Walter. Programa de incentivo à produção docente: Educação e poder na racionalidade da cooperação. – Ijuí: Ed. Unijuí, 2004. – (Cadernos Unijuí).
- GAWLAK, Albino. **Cooperativismo: primeiras lições.** 4^a ed. – Brasília: Sescoop, 2010.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** - São Paulo. Ed. Atlas, 2010.
- HOLYOAKE, George Jacob. **Os 28 tecelões de Rochdale.** 13^o ed. – Porto Alegre: WS Editor, 2008.
- LIKERT, Rensis. "A Technique for the Measurement of Attitudes", Archives of Psychology 140: pp. 1-55,1932.
- MENDES, M. M.; PASSADOR, C. S. **Educação cooperativista, participação e satisfação dos cooperados: Verdades incertas.**
- Reflexão Cooperativista.** – Porto Alegre: Ed. Sescoop RS, 2014.
- ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projeto de estágio do curso de Administração.** - São Paulo. 3 Ed. Atlas, 2006.
- SEIBEL, Ivan. **Educação Cooperativista: A implantação na singular.** – Porto Alegre: WS Editor, 2001.
- SCHNEIDER, José Odelho. **Educação e capacitação cooperativa: Os desafios no seu desempenho.** – São Leopoldo, RS: Ed. Unisinos, 2010.
- SCHNEIDER, José Odelho; HENDGES, Margot. **Educação e Capacitação Cooperativa: sua importância e aplicação.** ESAC – Economia solidaria e Ação cooperativa. – São Leopoldo, RS: Ed. Unisinos, 2006.

WERLANG, Canrobert Kumpfer. **Metodologia científica no Colégio Politécnico da UFSM. - Santa Maria, RS.** 1ª Ed. UFSM, Colégio Politécnico da UFSM, 2011.

COTRISEL. **História da empresa** – Disponível em <<http://www.cotrisel.com/empresa.php>>. Acesso em 27 de outubro de 2015.

COTRIFREDFW. **Cooperativismo** - Disponível em <<http://www.cotrifredfw.com.br/site/cooperativismo.php>>. Acesso em 10 de outubro de 2015

ACI AMERICAS. **Princípios e valores do cooperativos** - Disponível em <<http://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>>. Acesso em 10 de outubro de 2015.

COOPERATIVISMO DE CRÉDITO. **A pioneira na América Latina.** – Disponível em <<http://cooperativismodecredito.coop.br/historia-do-cooperativismo/a-pioneira-na-america-latina/>>. Acesso em 10 de outubro de 2015.

OCB. **Evolução no Brasil.** Disponível em <http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/evolucao_no_brasil.asp>. Acesso em 10 de outubro de 2015.

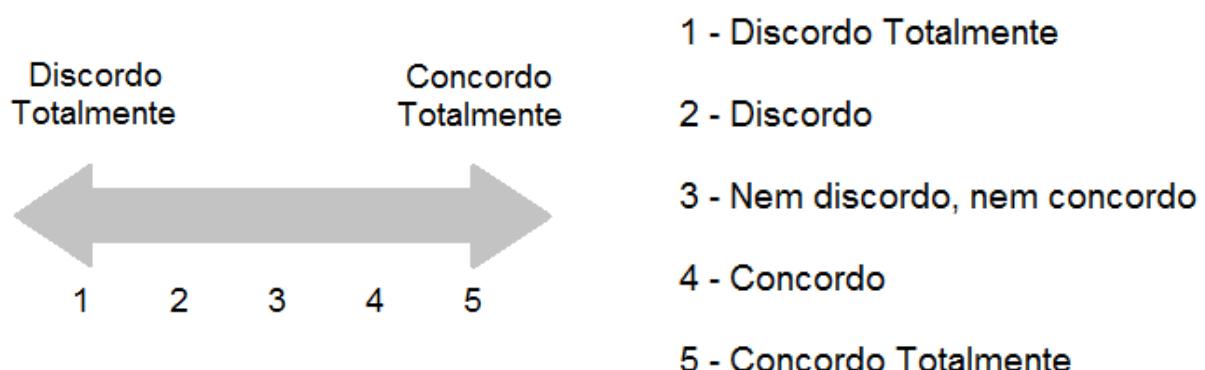
OCERGS/SESCOOP. **História do cooperativismo.** Disponível em <http://www.ocergs.coop.br/cooperativismo/historia-do-cooperativismo50>. Acesso em 10 de outubro de 2015.

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS DA COTRISEL

PREZADO FUNCIONÁRIO

O presente trabalho de pesquisa é parte do trabalho de conclusão de curso, da acadêmica Karina de Oliveira Machado, com o tema “PROPOSTA DE EDUCAÇÃO COOPERATIVA PARA FUNCIONÁRIOS DA COTRISEL”, sendo de grande importância a vossa contribuição ao responder as questões.

Você irá avaliar as questões abaixo, utilizando a escala de cinco posições onde seus extremos são identificados com “Discordo Totalmente” (valor 1) e “Concordo Totalmente” (valor 5). Para respostas intermediárias escolha, dentro desta escala, a alternativa que melhor caracterize sua opinião sobre os temas abordados nas perguntas. Vale lembrar que, nesse questionário, não há resposta certa ou errada. Faça sua escolha levando em consideração a discordância ou concordância sobre os temas perguntados.



Sexo

Masculino Feminino

Qual sua idade?

- | | | |
|-----------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 18 anos a anos | <input type="checkbox"/> 31 a 35 anos. | <input type="checkbox"/> 46 a 50 anos. |
| <input type="checkbox"/> 21 a 25 anos. | <input type="checkbox"/> 36 a 40 anos. | <input type="checkbox"/> Acima de 50 anos. |
| <input type="checkbox"/> 26 a 30 anos. | <input type="checkbox"/> 41 a 45 anos. | |

Há quanto tempo você trabalha na cooperativa?

- | | | |
|------------------|-------------------|-----------------------|
| () Até 5 anos. | () 11 a 15 anos. | () 21 a 25 anos. |
| () 6 a 10 anos. | () 16 a 20 anos. | () Acima de 25 anos. |

Estudo sobre o conhecimento de funcionários da Cotrisel, a respeito de organizações cooperativas.

	Discordo Totalmente		Concordo Totalmente
1. Sei o que é uma cooperativa.	1()	2()	3()
2. Compreendo qual é o papel de uma cooperativa.	4()	5()	
3. Sei qual é o significado do cooperativismo.	1()	2()	3()
4. Conheço a história do cooperativismo.	4()	5()	
5. Conheço todos os ramos do cooperativismo.	1()	2()	3()
6. Conheço e comprehendo o significado dos princípios cooperativos.	4()	5()	
7. Conheço o significado da palavra “Cooperação”.	1()	2()	3()
8. Conheço a história da cooperativa onde trabalho.	4()	5()	
9. Reconheço a importância da existência da cooperativa para o município.	1()	2()	3()
10. Conheço plenamente os princípios e valores da cooperativa que trabalho.	4()	5()	
11. Sei qual a importância do associado para a cooperativa.	1()	2()	3()
12. Os associados me trazem questões que tenho dificuldade em resolver.	4()	5()	
13. Preciso saber mais sobre as necessidades dos associados da cooperativa onde trabalho.	1()	2()	3()
14. Já participei de cursos sobre cooperativismo, oferecido pela cooperativa onde trabalho.	4()	5()	
15. Preciso me qualificar mais para conhecer melhor as características da organização em que trabalho.	1()	2()	3()
16. A cooperativa promove treinamentos que ajudam a melhoria de atendimento aos associados, do meu setor.	4()	5()	
17. Conheço bem as regras e normas da cooperativa sobre o setor que trabalho.	1()	2()	3()
18. Compreendo bem a diferença de dono e clientes da cooperativa.	4()	5()	

19. Compreendo bem a diferença de empresa e cooperativa.	1() 2() 3() 4() 5()
20. Tenho dificuldade em desenvolver as minhas atividades, pois não sei como desenvolvê-las.	1() 2() 3() 4() 5()

Você acha que auxiliaria melhor a cooperativa, onde trabalha, se tivesse qualificação na área? Explique.

Obrigada pela sua colaboração!