

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

Northon Valles Argenta

**A APLICAÇÃO DO QUINTO PRINCÍPIO COOPERATIVISTA EM UMA
COOPERATIVA AGROPECUÁRIA**

Santa Maria, RS
2018

Northon Valles Argenta

**A APLICAÇÃO DO QUINTO PRINCÍPIO COOPERATIVISTA EM UMA
COOPERATIVA AGROPECUÁRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Gestão de
Cooperativas, da Universidade Federal de
Santa Maria (UFSM, RS), como requisito
parcial para obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão de Cooperativas.

Orientador: Prof. Dr. Gabriel Murad Velloso Ferreira

Santa Maria, RS
2018

Northon Valles Argenta

**A APLICAÇÃO DO QUINTO PRINCÍPIO COOPERATIVISTA EM UMA
COOPERATIVA AGROPECUÁRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Gestão de
Cooperativas, da Universidade Federal de
Santa Maria (UFSM, RS), como requisito
parcial para obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão de Cooperativas.

Aprovado em 04 de dezembro de 2018:

Gabriel Murad Velloso Ferreira, Dr.
(Presidente/ Orientador)

João Telmo de Oliveira Filho

Maria Daniele dos Santos Dutra

Santa Maria, RS
2018

DEDICATÓRIA

À minha família, em especial, à minha mãe Rosinei, meu pai José, e, principalmente, ao meu irmão Christian, por todo seu apoio e exemplo de luta e superação, que fortaleceu-me durante essa caminhada.

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho ocorreu, principalmente, pelo apoio, compreensão e veneração de várias pessoas. Agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que fosse possível a minha dedicação nesse estudo, e de uma maneira especial, agradeço:

- ao meu orientador, Prof. Dr. Gabriel Murad Velloso Ferreira, que dedicou parte de seu tempo e dividiu seu conhecimento para a concretização deste trabalho, e também pelo incentivo e apoio estendido a mim. Sou imensamente grato pela orientação;

- ao meu irmão, Christian Valles Argenta, pelo apoio incondicional nos momentos mais difíceis da minha caminhada acadêmica, profissional e pessoal, o meu “muito obrigado”;

- aos meus pais, José Ubiar Argenta e Rosinei Valles Argenta, por terem proporcionado a mim a oportunidade de estudar e por sempre me incentivarem;

- aos meus familiares e amigos, que souberam entender minha ausência nos momentos nos quais me dediquei totalmente aos estudos, ao longo do curso;

- à minha cunhada, Janine, por seu compartilhamento de experiências e dicas durante a confecção deste trabalho;

- à empresa Verdes Vales e, em especial, ao meu superior, Fábio Marchesan, sempre que foi preciso, houve compreensão e liberação para que fosse possível a minha participação em tarefas e eventos acadêmicos;

- aos meus colegas, Jaíne e Markiel, por dividirem seus conhecimentos e sempre estarem dispostos a me atender;

- ao meu colega, Thiago, por toda sua amizade sincera durante o curso e a qual será levada para a vida;

- à UFSM, pela oportunidade de estudar em uma universidade pública de qualidade;

Enfim, a todos que fizeram e fazem parte da minha vida e contribuíram ao longo desta jornada, para que fosse possível eu me tornar um acadêmico e ser humano melhor.

RESUMO

A APLICAÇÃO DO QUINTO PRINCÍPIO COOPERATIVISTA EM UMA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA

AUTOR: Northon Valles Argenta

ORIENTADOR: Gabriel Murad Velloso Ferreira

O presente artigo aborda conceitos dos princípios cooperativos com o objetivo de analisar como aconteceu o processo de educação, nos últimos cinco anos, na cooperativa na Cooperativa Tritícola Sepeense – Cotrisel. Assim como, observar a lucidez da gestão da organização em relação à importância do conhecimento do cooperativismo por parte dos funcionários. Apresenta-se, ainda, uma breve visão histórica do cooperativismo em relação a práticas e funcionalidades da educação cooperativa, princípios do cooperativismo, diferenças entre cooperativas e empresas convencionais. No sistema cooperativo, a educação cooperativa é um componente fundamental à conscientização e valorização do associado e do processo democrático. A pesquisa fez-se através de um estudo de caso com o objetivo de descrever o cooperativismo, a educação cooperativa, e também, o cooperativismo agropecuário. Para isso, elaborou-se uma entrevista ao presidente da Cotrisel e, também, a análise documental dos dados dos últimos cinco anos de treinamentos aos funcionários. Através do material angariado, foi possível verificar que a Cotrisel tem um bom investimento em capacitação de seus colaboradores, porém, proporciona pouco conhecimento teórico voltado ao cooperativismo e suas doutrinas. Portanto, a organização deve viabilizar um maior conhecimento do cooperativismo e sua história aos seus funcionários e gerentes, através de cursos e palestras a fim de melhorar o gerenciamento da organização e a relação com os associados. Dessa forma, espera-se que o estudo apresentado contribua para o ensino da pesquisa na cooperativa, ressaltando a importância do cooperativismo como fator de desenvolvimento para as cooperativas.

Palavras-chave: Cooperativismo. Educação Cooperativa. Cooperativismo Agropecuário. Capacitação.

ABSTRACT

A APLICAÇÃO DO QUINTO PRINCÍPIO COOPERATIVISTA EM UMA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA

AUTHOR: Northon Valles Argenta

ADVISOR: Gabriel Murad Velloso Ferreira

This article discusses concepts of cooperative principles with the aim of analyzing how the education process happened in the last five years in the cooperative Cooperative Triticola Sepeense - Cotrisel. As well as observe the organization of the management of clarity about the importance of knowledge of the cooperative by employees. Also up it presents a brief historical overview of the cooperative in relation to practices and features of cooperative education, cooperative principles, differences between cooperatives and conventional firms. In the cooperative system, cooperative education is a key component to the awareness and appreciation of the member of the democratic process. The research was done through a case study in order to describe the cooperative, cooperative education, and also, the agricultural cooperative. For this, we prepared an interview with the president of Cotrisel and also the documentary analysis of data from the last five years of training to employees. Raised through the material, it was observed that the Cotrisel has a good investment in training of its employees, however, it provides little theoretical knowledge geared to cooperatives and his doctrines. Therefore, the organization should enable a better understanding of cooperativism and its history to its employees and managers through courses and lectures in order to improve the management of the organization and the relationship with associates. Thus, it is expected that the study presented contribute to the teaching of the cooperative research, emphasizing the importance of the cooperative movement as a development factor for the cooperatives.

Keywords: Cooperativism. Cooperative Education. Agricultural cooperatives. Training.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 OBJETIVO GERAL	11
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 HISTÓRIA DO COOPERATIVISMO	12
2.2 EDUCAÇÃO COOPERATIVA	16
2.3 COOPERATIVISMO AGROPECUÁRIO, UMA BREVE CARACTERIZAÇÃO.....	20
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	22
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS.....	32
ANEXOS	34
ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	34

1 INTRODUÇÃO

O cooperativismo caracteriza-se pela união de pessoas e convivência entre elas. Desde o surgimento da primeira cooperativa, em 1844, a educação cooperativa além de fazer parte dos sete princípios cooperativistas, sempre foi um assunto relevante e muito discutido por especialistas da área. É por meio da educação que se tem a evolução e aprimoramento das pessoas e, assim, torna-se viável a consolidação dos outros seis princípios.

O preparo e conhecimento sobre o cooperativismo é essencial por parte de associados, dirigentes, gestores e funcionários. Investimentos e esforços em programas de educação tornam-se essenciais para dar sustentabilidade à gestão econômica e social da organização.

De acordo com Amodeo (2013), dentro das organizações cooperativas, o quinto princípio do cooperativismo (educação, formação e informação), além de também, ser aplicado aos associados e à comunidade em geral para entenderem a sua dualidade e valores, deve exercer outras funções tais como que os empregados saibam sua função dentro da organização, e além de entenderem como funciona uma cooperativa, que saibam as diferenças delas em relação às demais empresas, que os associados e funcionários estejam engajados nos negócios cooperativos e saibam as estratégias de mercado, e por fim, que os dirigentes, cooperados e funcionários estejam preparados para realizar gestão coletiva na cooperativa.

Conforme Schneider (2003 apud Lago, 2008), com o passar do tempo o cooperativismo tem retomado a sua importância, exigindo, com isso, maior atenção à questão da educação em organizações cooperativas, pois em um novo contexto de mudanças e internacionalização de mercados, através da globalização, torna-se necessária a construção de espaços de educação, de aprendizagem e de redistribuição do poder, os quais são necessários para que os cooperados estejam preparados para os processos de transformação.

Mesmo com o avanço do cooperativismo no Brasil, a sociedade brasileira ainda possui pouco envolvimento com o meio. Dessa forma, há uma cultura mais voltada à concorrência gerada por empresas privadas, e assim as pessoas também se tornam competitivas uma com as outras. Não se pode julgar isto como negativo, porém, em

uma cooperativa, essa cultura do individualismo acaba divergindo dos princípios e da organização prevista, perdendo a identidade de cooperativismo.

Ao retratar a importância da educação e capacitação dentro do cooperativismo, Drimer (1996 apud Schneider e Hendges, 2006, p. 37) relata a “regra de ouro”, como é considerada a educação, da seguinte maneira:

Embora os princípios cooperativos sejam hierarquicamente iguais, o princípio de educação é conhecido como “regra de ouro” uma vez que sua existência e aplicação proporcionam o melhor entendimento dos demais princípios e valores cooperativos. É através da educação que se torna possível entender o conteúdo de tais princípios, elaborar estatutos, entender a lei das cooperativas, bem como os direitos e deveres dos sócios, e entender a sistemática do processo de funcionamento das cooperativas como instituição e empresa (...).

Dando ênfase na importância da educação cooperativa na organização, Amodeo (2013) disserta que alguns fatores são objeto de muita discussão no âmbito cooperativo: quem decide o que? Como se decide? Quem ou como controla? Pois nem sempre essas funções são distribuídas corretamente. Essa má distribuição de tarefas também prejudica o relacionamento com os associados, e essa falta de profissionalização percebida pelos cooperados acaba colocando em jogo a fidelização dos mesmos. Esta relação da educação com a fidelidade dos associados é relatado por Amodeo (2013) em: “a capacitação no caso das cooperativas é crucial, portanto, também nesse sentido para diminuir tais problemas e, conseqüentemente, a capacitação passa a ser um pré-requisito para a competitividade”.

Nesse contexto, Jakobsen (1996) explica que a educação cooperativa pode contribuir para se cumprir dois propósitos: a) socializar os membros no entendimento da lógica e dinâmica da organização cooperativa e do seu papel como cooperados e; b) equipá-los com ferramentas suficientes que os habilitem a pensar novas soluções segundo a lógica geral dos princípios e valores cooperativos frente às crises e às necessidades de mudança e inovação por parte da empresa. A linha de frente das cooperativas (funcionários) deve estar preparada e informada para melhor atender, compreender e passar aos cooperados dados que possam auxiliá-los no entendimento do negócio, bem como, do importante papel que cada associado representa à cooperativa, despertando a curiosidade de cada um para que, assim, tenham vontade de, cada vez mais, estarem perto e dentro da cooperativa.

Logo, percebe-se que a educação cooperativa é essencial para que os associados e dirigentes mantenham-se em sintonia com a essência doutrinária do cooperativismo bem como para que os gestores e colaboradores estejam aptos a desempenharem suas funções com a competência necessária para a sobrevivência em um cenário globalizado e de intensificação constante da competição.

Esta preocupação com a educação e formação também está presente no ramo agropecuário, que no Brasil é o de maior expressão econômica e também o segmento com maior número de cooperativas. Segundo o IBGE (2017), 48% da produção do campo brasileiro passa de alguma forma por uma cooperativa. Além disso, as cooperativas agropecuárias contribuem para manter o agricultor no campo, possibilitando a comercialização de seus produtos e disponibilizando serviços a seus cooperados. Porém, tamanha a importância da cooperativa na vida da sociedade e, principalmente dos cooperados, os produtores e associados ainda têm dificuldades de compreender o papel de uma cooperativa e seus benefícios (BRASIL, 2017).

Ainda expondo a importância das cooperativas agropecuárias, Ferreira, Sousa e Amodeo (2016) intitulam como papel de destaque para estas organizações. Visto que, além de viabilizar venda, agregação de valor aos produtos e promover o desenvolvimento local, também representa seus interesses diante do governo.

No entanto, por mais influente que seja a organização cooperativa agropecuária para todos os envolvidos (gestores, colaboradores, associados e comunidade em geral), até então desenvolvem a quem do necessário a educação cooperativista. Fato este que é comprovado por Ferreira, Sousa e Amodeo (2016), diante de estudos conduzidos por Milagres, Amodeo e Souza (2009) e Reis et al. (2009), onde julgam a deficiência da educação como “um dos maiores gargalos enfrentados pelas cooperativas”. Assim, a organização acaba não apenas limitando a possibilidade de alcançar objetivos, mas também sua própria potencialidade competitiva. Também apontaram-se nas pesquisas mencionadas, deficiências relacionadas com a gestão social. Relacionado a isso, tem-se inevitavelmente cada vez menos o envolvimento do cooperado na vida da cooperativa, o que acaba levando a falta de fidelização.

Esta fidelização com clientes e associados é importante para todo o tipo de organização econômica, e não menos para as cooperativas, pois na ausência da mesma tem-se o comportamento oportunista dos associados, onde só se relacionam com a cooperativa quando for de seu interesse. Logo, a educação cooperativista tem o importante papel de manter os associados informados e participativos para evitar tal

comportamento e possibilitar o relacionamento do cooperado de cliente e dono da cooperativa.

Diante da importância de desenvolver a educação dentro das cooperativas, que foi relatada anteriormente e, principalmente nos dizeres de Amodeo (2013), em que o quinto princípio deve ser exercido dentro da organização cooperativa de forma que os empregados percebam o que é uma cooperativa, e no que se diferencia das demais empresas, além de saberem qual sua função dentro dela.

Ademais, cooperados, dirigentes e funcionários que compreendam como realizar a gestão coletiva na organização, o presente artigo foi desenvolvido em uma cooperativa agropecuária para que seja verificada a existência e aplicabilidade da educação e capacitação para os funcionários e dirigentes da organização. Logo, a problemática que se perfila é de perquirir como se dá o processo de educação, formação e informação na cooperativa Cotrisel.

Trabalhou-se, ainda, na pesquisa, a hipótese de que a capacitação passa a ser um pré-requisito para a competitividade, como já relatado por Amodeo (2013), assim como a hipótese de que o pouco investimento feito pela organização em educação e capacitação para os funcionários e dirigentes, todavia, possa não interferir no relacionamento com os cooperados no dia a dia da organização.

1.1 OBJETIVO GERAL

Constitui-se como objetivo central do trabalho, analisar como acontece o processo de educação, formação e informação dos funcionários e dirigentes da Cotrisel.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as ações realizadas em relação ao quinto princípio cooperativista dentro da organização;
- Analisar a evolução das ações praticadas pela cooperativa em educação, formação e informação nos últimos cinco anos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HISTÓRIA DO COOPERATIVISMO

Muitos autores, tais como Rech (2000) e Bialoskorski Neto (2006, p. 21 apud Sales, 2010), mencionam que desde os tempos mais remotos, como no antigo Egito e em tribos indígenas, já existiam movimentos de cooperação. Porém, a história do cooperativismo teve como marco o ano de 1844 na Inglaterra (NORA, 2013).

Em harmonia com Pinheiro (2005), o cooperativismo teve seu movimento iniciado, em 1843, em Rochdale, na Inglaterra, onde tecelões reuniram-se e entraram em greve para reivindicar salários melhores à categoria. Todavia, não obtiveram sucesso quanto a sua reivindicação, então, tiveram que voltar a seus postos de trabalho. A classe percebeu que para solucionar seus problemas, entre eles a questão básica de sobrevivência, teriam que dispor de intenções revolucionárias. Ainda de acordo com Pinheiro (2005), passado um tempo desse movimento, e reféns de condições de trabalho insalubres, além da falta de postos de trabalho - fato esse relacionado diretamente à Revolução Industrial -, no dia 21 de dezembro de 1844, foi fundada a primeira cooperativa da história, em Manchester, Inglaterra, composta por 28 tecelões, sendo uma mulher. Para a constituição da organização foi integralizado uma libra por cada tecelão associado, e mais tarde, a mesma ficou conhecida como “Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale”.

De acordo com Amodeo (2013), a cooperativa oferecia aos associados mantimentos básicos à sobrevivência, tais como: manteiga, açúcar, farinha de trigo e aveia. A organização foi criada de acordo com alguns princípios gerais, que na ordem eram: controle democrático; adesão e demissão livre e voluntária dos sócios; pagamento de juros limitados ao capital subscrito; distribuição das sobras proporcionais às compras; vendas à vista, sem crediário; venda só de produtos puros; neutralidade política, religiosa e etc.; e fomento da educação cooperativista.

Segundo Sales (2010), o cooperativismo foi influenciado por socialistas utópicos da época, como: Robert Owen, Charles Fourier, Louis Blanc, entre outros, pois caracterizaram-se pelo aborrecimento com as desigualdades sociais geradas pelo capitalismo existente no período. Além disso, Sales (2010) disserta que, para Owen o homem era resultado de seu meio social, e que além de remodelá-lo, seria preciso também remodelar seu meio social. Contudo, de forma gradual e pacífica,

para que o meio e o indivíduo não resistissem à mudança. No entanto, Charles Fourier acreditava que a desigualdade entre ricos e pobres fazia parte dos planos de Deus, sendo assim incontestável. Dessa forma, procurava pacificar os interesses dos trabalhadores, dos consumidores e dos capitalistas. Para esse filósofo, os falanstérios poderiam resolver os problemas econômicos e sociais, pois os homens viveriam em harmonia apesar de suas diferenças (SANTOS, 2000 apud PINHO, 1982). Já, Louis Blanc, de acordo com Pinho (1982, apud Pinheiro, 2005), condenava a livre-concorrência, pois, para ele, era a principal responsável pelos males e injustiças sociais. Também propôs as “Oficinas Sociais”, onde constituía a criação de associações com a proposta de igualdade dos salários e a divisão do lucro líquido em três partes iguais, e para os operários haveria uma reserva destinada à assistência aos operários doentes, e a última, para o crescimento do associativismo.

No Brasil, o movimento cooperativista teve início no século XVII, segundo a OCERGS (2016), através dos padres jesuítas, em especial o Padre Theodor Amstad, o qual estendeu o movimento para o Rio Grande do Sul em 1902. Inspirados nos índios brasileiros, onde já praticavam atos de auxílio mútuo, os religiosos fundaram as reduções jesuítas, as quais eram comunidades solidárias baseadas no trabalho coletivo com objetivo de promover o bem-estar da comunidade.

Com o intuito de apoiar e promover a expansão do movimento cooperativista, em 1895, foi criada a ACI (Aliança Cooperativista Internacional), sendo a mesma não governamental e independente. Tendo assim o objetivo de integração, autonomia e desenvolvimento do cooperativismo. A ACI foi uma das primeiras instituições não governamentais a ter uma cadeira no conselho da ONU, fato este que ocorreu no ano de 1946 (OCERGS, 2016).

Para guiar as cooperativas e colocar os valores do cooperativismo em prática, ainda em 1844, foram estabelecidos sete princípios do cooperativismo. Esses princípios apesar de passarem por alguns ajustes ainda continuam os mesmos até a atualidade, os quais são, de acordo com a OCB (2016):

1 - Adesão voluntária e livre – As cooperativas são abertas para todas as pessoas que queiram participar, estejam alinhadas ao seu objetivo econômico, e dispostas a assumir suas responsabilidades como membro. Não existe qualquer discriminação por sexo, raça, classe, crença ou ideologia.

2 - Gestão democrática – As cooperativas são organizações democráticas controladas por todos os seus membros, que participam ativamente na

formulação de suas políticas e na tomada de decisões. E os representantes oficiais são eleitos por todo o grupo.

3 - Participação econômica dos membros – Em uma cooperativa, os membros contribuem equitativamente para o capital da organização. Parte do montante é, normalmente, propriedade comum da cooperativa e os membros recebem remuneração limitada ao capital integralizado, quando há. Os excedentes da cooperativa podem ser destinados às seguintes finalidades: benefícios aos membros, apoio a outras atividades aprovadas pelos cooperados ou para o desenvolvimento da própria cooperativa. Tudo sempre decidido democraticamente.

4 - Autonomia e independência: As cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua, controladas por seus membros, e nada deve mudar isso. Se uma cooperativa firmar acordos com outras organizações, públicas ou privadas, deve fazer em condições de assegurar o controle democrático pelos membros e a sua autonomia.

5 - Educação, formação e informação – Ser cooperativista é se comprometer com o futuro dos cooperados, do movimento e das comunidades. As cooperativas promovem a educação e a formação para que seus membros e trabalhadores possam contribuir para o desenvolvimento dos negócios e, conseqüentemente, dos lugares onde estão presentes. Além disso, oferece informações para o público em geral, especialmente jovens, sobre a natureza e vantagens do cooperativismo.

6 - Intercooperação – Cooperativismo é trabalhar em conjunto. É assim, atuando juntas, que as cooperativas dão mais força ao movimento e servem de forma mais eficaz aos cooperados. Sejam unidas em estruturas locais, regionais, nacionais ou até mesmo internacionais, o objetivo é sempre se juntar em torno de um bem comum.

7 - Interesse pela comunidade – Contribuir para o desenvolvimento sustentável das comunidades é algo natural ao cooperativismo. As cooperativas fazem isso por meio de políticas aprovadas pelos membros.

Esses princípios, no Brasil, são sustentados pela Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), criada em 1967, com o objetivo de fortalecer o setor cooperativo, principalmente no ramo agropecuário. A OCB é também quem sustenta os ramos cooperativistas, que atualmente são 13: agropecuário, crédito, especial, habitacional, mineral, saúde, transporte, consumo, educacional, infraestrutura, produção, trabalho e, por fim, turismo e lazer¹.

Conforme Bialoskorski Neto (1997, apud Jerônimo, Maraschin e Silva 2006), a cooperativa é criada por um grupo de indivíduos com interesses comuns, visando a realização de atividades econômicas relacionadas ao progresso e o bem-estar dos associados, que são proprietários e usuários da organização. Sendo assim, o Quadro 1, abaixo, demonstra as principais diferenças entre cooperativas e empresas privadas:

Quadro 1 – Principais diferenças entre cooperativas e empresas privadas

¹ Disponível em: <www.ocb.org.br>. Acesso em: 12 de julho de 2018.

Características principais	Sociedade cooperativa	Sociedade não cooperativa
Quanto à formação da sociedade	Pessoas	Capital
Quanto à tomada de decisão	Voto igualitário	Voto proporcional ao capital
Destino dos resultados	Retorno aos associados	Retorno aos investidores
Denominação do resultado	Sobra	Lucro
Número de proprietários c/ poder	Grande	Pequeno
Cliente	Consumidor e proprietário	Só consumidor
Resultados negativos	Não sujeitas à falência	Sujeitas à falência

Fonte: Pedrozo (1993).

As cooperativas são administradas, conforme relata Polônio (1999, apud Jerônimo, Maraschin e Silva 2006), pela lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971. A qual determina que a Assembleia Geral é responsável pela eleição dos Conselhos de Administração e Fiscal (ou Diretorias). Para a Lei 5.764/71, art. 4, as cooperativas são sociedades de pessoas com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

- I - adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;
- II - variabilidade do capital social representado por quotas-partes;
- III - limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;
- IV - inacessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade;
- V - singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;
- VI - quórum para o funcionamento e deliberação da Assembleia Geral baseado no número de associados e não no capital;
- VII - retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral;
- VIII - indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;
- IX - neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social;

- X - prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;
 XI - área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços. (OCB, 2018).

Para Pinho (1982, apud Pinheiro 2005), “a Lei 5.794/71 apresenta uma flexibilidade à renovação e à modernização estrutural das cooperativas brasileiras possibilitando sua atuação como empresas modernas e dinâmicas”. Dessa forma, as inovações estruturais coincidem com a necessidade das cooperativas enfrentarem problemas sociais e econômicos colocados pela ampliação do parque industrial, o que possibilitou que novas categorias cooperativistas fossem criadas a fim de atender as variadas necessidades da sociedade.

De certa forma, na atualidade, a conduta cooperativista, é atentada frequentemente pelo ambiente de competitividade. Cenário esse, que é consequência do mercado estar em um ritmo no qual a concorrência das empresas privadas é acirrada. Este ambiente acaba atingindo, também, as organizações cooperativas, que por falta de preparo das gestões, acabam, muitas vezes, perdendo suas identidades e esquecendo os compromissos assumidos para com os associados. Para evitar tal desvio de conduta das cooperativas e dar sustentação aos princípios cooperativistas, é imprescindível a educação e a informação dentro da organização, também presente entre os sete princípios.

2.2 EDUCAÇÃO COOPERATIVA

A educação está inserida no cooperativismo desde o princípio, em 1844. Pois logo na fundação da cooperativa de Rochdale, os pioneiros criaram também uma biblioteca pública, na qual eram disponibilizados jornais, livros e revistas, conforme relatado por Safanelli, Klaes, Wolff e Cerqueira (2011).

Os pioneiros, ainda, além de fundarem a biblioteca, também inseriram o tema educação nos princípios cooperativistas, sendo ele o quinto, e denominado como: educação, formação e informação (OCB, 2018). Princípio este, que está vigente até hoje e é tratado com muita relevância, porque é através da educação e informação que se torna viável o desenvolvimento dos outros seis princípios.

Também é fruto da visão profética dos pioneiros a criação do FATES (Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social). O mesmo deve ser alimentado por no

mínimo 5% das sobras do exercício da cooperativa e deve ser destinado a atividades relacionadas com a educação cooperativa (AMODEO, 1999).

Diante desta importância da educação frente aos princípios cooperativistas, Drimer (1996 apud Schneider e Hendges, 2006, p. 37) intitula o quinto princípio como a “regra de ouro”, como mencionado anteriormente. Pois, além de tornar viáveis os demais princípios e valores cooperativos, é através da educação que se torna possível elaborar estatutos e entender o sistema de funcionamento das cooperativas enquanto instituição e empresa.

Conforme Schneider e Hendges (2006), após a realização do congresso da ACI, realizado em 1995, o princípio deixa claro que “a educação é o grande universo no qual a capacitação está fortemente incluída, aliada à informação”. Deste modo, fica evidente que a educação cooperativa tem como tarefa colocar em prática os valores e os princípios cooperativos, para que homens e mulheres evoluam socialmente e economicamente junto às cooperativas.

Schneider e Hendges (2006) também salientam a importância da educação como conhecimento, para que os futuros sócios ingressem em uma organização que possui adesão voluntária. Sendo assim, é necessário que os interessados conheçam os valores e princípios da entidade que irão fazer parte. Pois o desconhecimento dos processos cooperativos, com todas suas particularidades, pode gerar conclusões errôneas a respeito da organização. Assim, Schneider e Hendges (2006), acrescentam que “é mais fácil formar uma estrutura cooperativa do que formar cooperados”. Devido a isto, “é tão importante que os cooperados ao ingressarem na cooperativa já conheçam a estrutura cooperativa”.

Indo ao encontro da importância do tema “educação” dentro do cooperativismo, as próprias cooperativas, dos mais diversos ramos, manifestaram a necessidade de um amplo programa de educação cooperativista, reivindicando assim, os fundos necessários para isso. Nesse contexto, surgiu, no Brasil, o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), vinculado e sob administração à OCB, tendo representatividade em todos os estados brasileiros. O SESCOOP promove a capacitação e formação dos cooperados, dirigentes e funcionários das cooperativas, tendo ainda como objetivo assessorar o governo federal em assuntos de formação profissional e gestão cooperativista e de contribuir para a formulação de políticas adequadas à criação de postos de trabalho e geração de renda. Com essas

características, o SESCOOP foi integrado ao Sistema “S” (FERREIRA e AMODEO, 2008).

No Rio Grande do Sul, o amparo às cooperativas é de responsabilidade da OCERGS. A entidade tem como missão “promover ambiente favorável para o desenvolvimento das cooperativas gaúchas, por meio da representação político-institucional”. Já a educação nas cooperativas gaúchas, é fomentada pelo SESCOOP/RS, o qual tem como missão “promover a cultura cooperativista e o aperfeiçoamento da gestão para o desenvolvimento das cooperativas gaúchas” SESCOOP/RS (2018).

De acordo com Ferreira e Amodeo (2008), os recursos para a manutenção do SESCOOP, advêm da contribuição de 2,5% sobre a folha de pagamento das cooperativas.

Para ter-se ciência da abrangência e influência do quinto princípio cooperativista - educação, formação e informação -, pode-se ir a fundo ao significado de cada palavra. Vianna (2006) diz que “a educação, em sentido amplo, representa tudo aquilo que pode ser feito para desenvolver o ser humano e, no sentido estrito, representa a instrução e o desenvolvimento de competências e habilidades”. Também a educação é o que promove o desenvolvimento humano e econômico, dessa forma a PNDU (Plano das Nações Unidas para o Desenvolvimento) (2005) estabelece:

O Desenvolvimento Humano é um processo que visa a ampliar as possibilidades oferecidas às pessoas. Em princípio, essas possibilidades podem ser infinitas e evoluir com o tempo. Contudo, em qualquer nível de desenvolvimento, as três principais características, do ponto de vista das pessoas, são: ter uma vida longa e com saúde, adquirir conhecimentos e ter acesso aos recursos necessários a um nível de vida decente. [...]

Shroeder (2007, apud Fernandes 2010) entende a educação como um processo de humanização, sendo por meio dela que o homem tem a oportunidade de inserir-se na sociedade, a qual exige cidadãos capazes de criar e enfrentar os desafios dos diferentes contextos sociais.

No entanto, quando se fala em educação, não se pode deixar de mencionar Paulo Freire, o mais célebre educador brasileiro e reconhecido mundialmente. De acordo com Becker (2008), Freire desde o início de sua carreira estava comprometido com a construção da consciência crítica, procurava uma nova maneira que contribuísse para que as pessoas pudessem analisar melhor a realidade vivida e

fossem capazes de agir sobre essa realidade. Assim, para Freire (1959, apud Becker, 2008) era “preciso aumentar o grau de consciência do povo, dos problemas de seu tempo e de seu espaço. É preciso dar-lhe uma ideologia do desenvolvimento”. Ademais, ele defendia, também, que a tarefa da educação era dar autonomia aos indivíduos.

No contexto cooperativista, podemos definir educação como que dirigentes, colaboradores, e associados, compreendam os valores e princípios cooperativos e que saibam como aplica-los nas atividades quotidianas de uma empresa cooperativa. Também, para que estimule intelectualmente os membros, a fim que eles compreendam toda a complexidade e filosofia da prática cooperativista.

No que diz respeito à formação, a mesma tem como finalidade adaptar as pessoas ao trabalho, às mudanças tecnológicas e organizacionais, ligada a objetivos técnicos e econômicos, a perspectiva sociocultural não é significativamente valorizada. Privilegia-se o domínio de saberes técnicos, no âmbito funcional (Boutin, 1983 apud Pires 1995). Para Ferry (1991, apud Santos Matos e Coelho Matos, 2010), a formação “é um processo de desenvolvimento individual destinado a adquirir ou aperfeiçoar capacidades”, sendo essas capacidades humanas ou profissionais.

Ligado ao cooperativismo, podemos entender “formação” como o aperfeiçoamento dos funcionários e dirigentes, nas competências necessárias para fazer funcionar uma cooperativa com práticas eficientes e éticas, e gerir os negócios da organização de modo democrático.

Por fim, tem-se a informação, que de acordo com Weizsäcker (1974, apud Capurro, 2007), a palavra possui duas categorias, sendo elas: informação é apenas o que é entendido; e informação é apenas o que gera informação. Para Leopoldo e Silva (2008), “o poder da informação é apenas o poder de dar ao indivíduo a liberdade e conservá-lo nesse estado, para que ele possa sempre ser um indivíduo autônomo, ou seja, capaz de emitir julgamentos sobre aquilo que lhe é submetido”.

Também dentro do cooperativismo, a “informação” pode ser correspondida a obrigação de assegurar que o público em geral saiba o que é uma empresa cooperativa. Pois a transmissão do saber pela informação, é uma obrigação de informar as pessoas que à cercam, sobre os valores e princípios que estão na base da organização, e as vantagens que a cooperativa traz a comunidade.

Nesse contexto, ressalta-se a abrangência e relevância da educação cooperativa, Ferreira e Amodeo (2008) enfatizam que o tema “é reconhecidamente um dos pilares de sustentação do desenvolvimento cooperativo, formando parte tanto dos princípios, como das necessidades explícitas destas organizações”. E quando se fala em desenvolvimento, não se pode deixar de mencionar o cooperativismo agropecuário. Pois segundo dados da OCERGS (2017), as cooperativas agropecuárias formam hoje o segmento economicamente mais forte do cooperativismo gaúcho. Mostrando, mais uma vez, a importância do ramo dentro da sociedade, e dessa forma também a necessidade de reproduzir a importância da educação, capacitação e informação dentro do ramo para acompanhar este crescimento.

Após a explanação de diversos autores, é possível ter discernimento da abrangência das três palavras pertencentes ao quinto princípio cooperativista. De forma geral, pode-se definir educação como uma riqueza do indivíduo, pois com ela têm-se condições de avaliar qual a melhor maneira de agir e qual o melhor caminho a seguir no nosso dia a dia. Já, quanto à formação, pode-se determinar como a condição de aperfeiçoarmos algum conhecimento específico, sendo profissional ou humano. Por fim, quanto à informação, tem-se a possibilidade de definir como dados ou esclarecimentos de algo ou acontecimento e que nos instiga buscar maior conhecimento, ou seja, buscar a capacitação ou a educação.

2.3 COOPERATIVISMO AGROPECUÁRIO, UMA BREVE CARACTERIZAÇÃO

O cooperativismo agropecuário, no Brasil, é o ramo de maior expressão econômico. De acordo com dados da OCERGS (2017/2018), o país possui cerca de 1.555 cooperativas agropecuárias, e essas organizações recebem 48% de toda produção agrícola brasileira. Dessas, 246 organizações movimentam, atualmente, 6,164 bilhões de reais em exportações para 148 países, sendo a proteína animal o principal produto de exportação.

No Rio Grande do Sul, o ramo também possui a maior expressividade econômica. Pois, ainda segundo a OCERGS (2017 e 2018), o estado possui 128 cooperativas agropecuárias, beneficiando 333.378 associados e gerando 35.923 empregos. Além de essas organizações terem recebido 50% da produção da soja gaúcha, e serem responsáveis por 97% das exportações de arroz no Brasil, as

mesmas prestam um vasto leque de serviços aos produtores associados, como assistência técnica, social e educacional.

O crescimento do cooperativismo agropecuário no estado é perceptível nas sobras das cooperativas, pois houve um crescimento de 348,86%% de 2017 em relação a 2012, equivalendo a cerca de R\$ 292 milhões, conforme dados da OCERGS (2013/2018). Esse cenário favorável ao cooperativismo agropecuário, no estado, é relatado com entusiasmo pelo presidente da FecoAgro/RS, Paulo César Vieira Pires:

Nos últimos anos, o cooperativismo agropecuário tem registrado crescimento expressivo, tanto em ingressos como em sobras. Este é o resultado de um processo assertivo de gestão, promovido por seus dirigentes e pelo aproveitamento de oportunidades de investimentos e de negócios. Este ambiente de forte demanda teve como resposta a confiança de seus cooperados. Contribuiu, igualmente, a ação sistêmica da FecoAgro/RS ao conduzir uma série de atividades que envolveram dirigentes, executivos e técnicos, com o propósito de alimentar discussões sobre o cooperativismo agropecuário gaúcho. Assim, guardamos a certeza de que nossas organizações desenhem novos caminhos e novas formas de relacionamento com seu quadro de cooperados, com iniciativas que agreguem novas tecnologias, novos serviços e que fortaleçam a intercooperação (OCERGS, 2018).

No entanto, mesmo com representatividade econômica e crescentes resultados positivos, as cooperativas agropecuárias enfrentam alguns problemas. Conforme relatado por Zylbersztajn (2002, apud Jerônimo, Maraschin e Silva, 2006), um deles é a fidelização dos cooperados. Para o autor, as relações entre cooperado e cooperativa deve ser considerada contratual, pois existem investimentos realizados pela organização onde o sucesso depende da fidelidade do cooperado, entregando sua produção na cooperativa por exemplo.

Outro problema bastante enfrentado pelas cooperativas agropecuárias, segundo Zylbersztajn (2002, apud Jerônimo, Maraschin e Da Silva, 2006), é o duplo papel do cooperado. Pois para o autor, o associado sendo dono e usuário ao mesmo tempo, é responsável por grande parte dos problemas de gestão enfrentados pelas cooperativas. Por exemplo, problemas relacionados “à não-separação entre propriedade e controle, gerando perda de eficiência gerencial da cooperativa, especialmente em organizações com elevado grau de complexidade”.

Também deve-se salientar o que concluem Haas e Reisdorfer (2012, apud Barasuol, Boessio, Wakulicz e Flaviano 2015), em que organizações diferenciadas, como as cooperativas, vêm ocorrendo fragilidades e incapacidades em seus modelos de gestão. Considerando uma das mais significantes ameaças, a adaptação no

modelo de gestão cooperativista frente ao regime capitalista, sendo a dupla dimensão (econômica e social). Dessa forma comprometendo a competitividade da organização no mercado.

De acordo com os problemas apresentados, precisa-se levar em conta o que dizem Barasuol, Boessio, Wakulicz e Flaviano (2015) “a identidade da cooperativa se dá justamente por suas características singulares que exige uma gestão diferenciada, pois é preciso respeitar seus aspectos”. E esta “gestão diferenciada”, citada pelos autores, se dá com profissionalização e formação.

Diante do que foi exposto, acaba-se retomando o que para Ferreira, Sousa e Amodeo (2016) seja “um dos maiores gargalos enfrentados pelas cooperativas”, a deficiência da educação. Da mesma forma, vale citar a afirmação de Rodrigues (2008, p. 333, apud Barasuol, Boessio, Wakulicz e Flaviano, 2015), “os líderes eleitos definem o rumo, mas os profissionais pavimentam o caminho”.

Dessa forma, é claro que a educação, formação e informação no cooperativismo agropecuário também se faz muito importante. Pois desse jeito, os profissionais estarão alinhados com a essência e princípios cooperativistas e assim, também, estenderão e engajarão os associados, proporcionando assim o contínuo crescimento do ramo.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo conduziu-se como um estudo de caso, onde de acordo com Gil (2008), é caracterizado por um estudo aprofundado e exaustivo de um ou de poucos objetos, possibilitando, assim, o conhecimento amplo e detalhado do caso, tarefa que seria praticamente impossível através de outros métodos.

Nesta pesquisa, foi abordada a Educação Cooperativa, quinto princípio cooperativista. A pesquisa iniciou com um estudo com o objetivo de analisar como acontece o processo de educação, formação e informação dos funcionários e dirigentes da Cotrisel, contando também um pouco sobre o cooperativismo, sua história, a educação cooperativa, bem como, sobre o cooperativismo agropecuário.

A cooperativa escolhida para a aplicação do trabalho, foi a Cooperativa Triticola Sepeense (Cotrisel). A escolha por essa organização deu-se pela sua importância para a região, pois além de atender em torno de seis mil associados nas cidades de Formigueiro, Restinga Sêca, São Gabriel, São Pedro do Sul, São Sepé, São Vicente

do Sul e Vila Nova do Sul, e empregar cerca de mil colaboradores, a mesma está disposta a defender os interesses dos produtores rurais. A cooperativa foi fundada em 20 de setembro de 1957, e hoje está entre as 100 maiores empresas do Rio Grande do Sul. De acordo com o relatório da gestão (Cotrisel, 2018), a cooperativa encerrou o ano de 2017 com um faturamento de 712 milhões de reais, gerando R\$ 8.578.592,37 de sobra.

O quadro social é composto por 82% de mini e pequenos produtores. Os associados e comunidade podem contar com os mais diversos tipos de serviço da entidade, como: supermercados, loja de roupas, restaurante, rádio, mercados agropecuários, posto de combustível, recebimento e comercialização de grãos, e assistência técnica. Nesse sentido, a missão da cooperativa é:

Promover através de ações integradas entre associados, cooperativa e mercado, atitudes que levem a uma maior produtividade, qualidade dos produtos e a viabilidade econômica necessária à satisfação das expectativas de todos os envolvidos (COTRISEL, 2018).

Para a obtenção das informações pretendidas para esse estudo, foi realizada uma entrevista com o presidente da cooperativa e análise documental dos últimos cinco anos (2014, 2015, 2016, 2017 e 2018), relacionado a treinamentos aos funcionários. Essas técnicas são importantes quanto ao processo de coleta de dados e auxiliam o pesquisador a ter acesso a possíveis respostas que se deseja obter ao longo do processo de investigação (MINAYO, 2004).

A entrevista foi conduzida por meio de perguntas abertas previamente estabelecidas, de acordo com o objetivo geral, que consiste em analisar o processo de treinamentos dos funcionários e dirigentes, e objetivos específicos, como: identificar as ações realizadas em relação ao quinto princípio cooperativista e analisar a evolução do investimento em educação, capacitação e informação, conforme já relatados anteriormente. As perguntas foram elaboradas baseadas nas conclusões sobre educação cooperativa de Amodeo (2013), em que o bom relacionamento do associado com a cooperativa está ligado diretamente à profissionalização da mesma. Jakobsen (1996) disserta que a linha de frente da cooperativa deve estar preparada de maneira a melhor atender e informar os cooperados, já explanado na introdução deste trabalho. O roteiro de entrevista (em apêndice) foi utilizado como ferramenta de apoio, procurando deixar o entrevistado à vontade para expor suas ideias.

A entrevista com o presidente foi realizada na sede da cooperativa, em São Sepé, no dia primeiro de outubro de 2018, tendo duração de uma hora e resultando em uma transcrição de sete páginas. Os documentos com os nomes dos cursos, quantidade de pessoas e quantidade de horas geraram trinta e uma páginas de dados, os quais foram agrupados por ano, em uma planilha no *excel*, assim sendo possível obter o resultado total de cada item.

Por fim, realizou-se a análise dos dados através da transcrição, organização e tabulação dos dados documentais, e assim foi descrito os resultados obtidos com os métodos adotados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Baseado no que foi exposto por Amodeo (2013), em que os funcionários devem saber as diferenças de uma cooperativa em relação às demais empresas, a entrevista com o presidente da cooperativa estudada iniciou-se com a devida questão: “Os funcionários sabem as diferenças das cooperativas para uma organização privada?”. O presidente foi enfático ao explicar todos os cursos disponibilizados pela cooperativa dentro da função de cada funcionário. Porém, voltado ao cooperativismo, não foi mencionado nenhuma ação. Assim, o conhecimento que os colaboradores possuem sobre cooperativas, é empírico, conforme relatado pelo entrevistado.

Seguindo na mesma linha de raciocínio e ao que foi relatado por Jakobsen (1996) já neste trabalho, em que os funcionários devem estar preparados e informados para melhor compreender e passar para os associados informações do negócio, assim como do cooperativismo. Foi questionado o entrevistado, se voltado ao cooperativismo, existe alguma ação para os funcionários, e obteve-se o seguinte relato:

“Olha, antes eu não posso te dizer, mas desde quando eu ‘tô’, aqui a gente fez dois encontros voltados a essa área. Basicamente pra difundir, vamos dizer assim, as diferenças do cooperativismo e do restante da iniciativa privada, né?! Mas o pessoal sabe bastante coisa aqui, porque a maior parte são funcionários com bastante tempo na casa. E daí conhecem a filosofia, conhecem como é tratado o sistema, como é tratado todo mundo. E aquela história, as vezes isso é uma redundância, mas a Cotrisel e todo o sistema cooperativo de produção, ele só trabalha com sócios mesmo né, só com associado (...)”.

No entanto, o presidente declarou, em seguida, a seguinte frase: “Talvez, internamente, na produção haja algumas falhas nesse processo. Mas aqui na parte

do escritório, na parte da gestão, ela é bastante entendida, o pessoal sabe como funciona”. Dessa forma, compreendendo e deixando claro que, mesmo com o conhecimento dos funcionários, adquirido com a experiência no meio, existe uma deficiência na parte de educação cooperativista doutrinária dentro da organização e indo ao encontro quanto ao que Jakobsen (1996) orienta para as cooperativas, sobre o conhecimento dos funcionários sobre o assunto.

Quando questionado o presidente sobre a existência de treinamento voltado ao cooperativismo, para os profissionais recém – contratados, a resposta que teve-se, é de que referente ao cooperativismo não há nenhum tipo de informação aos novos contratados. Entretanto, o presidente proferiu a seguinte frase: “Tu sabe que é uma coisa que nós vamos ter que começar a fazer ao longo do tempo (...)”. Deixando, assim, claro sua preocupação em relação ao entendimento do cooperativismo, por parte dos recém contratados também.

Levando em conta o que disserta Amodeo (2013), em que as questões de: quem decide o que? Como se decide? Quem ou como controla? Por vezes, são distribuídas equivocadamente dentro da organização por seus gestores, e assim, de alguma forma, atingindo os cooperados que percebem a falta de profissionalização.

Então, devido a essa preocupação com a profissionalização dos gestores e conhecimento das peculiaridades do cooperativismo, questionou-se o entrevistado sobre o conhecimento dos dirigentes e gestores sobre o cooperativismo. O presidente argumentou que seus gerentes e supervisores são todos advindos de dentro da própria empresa, ou seja, nenhum foi contratado para exercer inicialmente a função de liderança. Dessa forma, o mesmo acredita que seus líderes conhecem não só sobre cooperativismo, como também a filosofia da organização, pois antes de assumirem cargos de liderança, “passaram 5 anos, 8 anos, 10 anos em outras funções”.

Ainda nesta mesma lógica, a importância da capacitação dos gestores e dirigentes e do que expõem Oliveira (2000), em que a gestão é responsável por desenvolver e operacionalizar as atividades de planejamento, organização, direção e avaliação dos resultados, questionou-se sobre a necessidade de capacitação aos gestores para ter uma gestão consistente. Assim, tivemos a seguinte resposta:

“Extremamente necessário de “tu” ter tanto a capacitação de quem “tá” ali, como a confiança de quem vai nomear alguém. É necessariamente pela

capacitação que fez, e pelo tempo que ele “tá” dentro da empresa para continuar com a filosofia muito parecida. Se não tu perde um pouco dessa filosofia, e isso as vezes, pode ser uma ruptura que te cause problemas. Não vejo diferente disso.”

Dessa forma, o presidente confirma o que disserta Amodeo (2013), em que a capacitação nas cooperativas, é crucial e passa a ser um pré-requisito para a competitividade. Pois com a capacitação dos gestores e tempo de serviço dentro da mesma organização, acontece o alinhamento com a filosofia da empresa e assim, possivelmente, tornando a organização profissionalizada e competitiva no ramo.

Como parte dos objetivos, a análise de como acontece, e a evolução de ações em educação e capacitação na organização, indagou-se o entrevistado se há alguma meta de participantes ou carga horária a ser atingida anualmente, e se há um departamento específico que cuide da parte das capacitações para os funcionários. O presidente relatou que o investimento é efetuado de acordo com a necessidade da organização e também por interesse do próprio funcionário em investir na sua capacitação. Dessa forma, não há uma meta definida em entrega de cursos e capacitações pela empresa. Sobre existir um departamento responsável, o mesmo disse que o departamento de Recursos Humanos (RH) se envolve, mas não totalmente com o assunto, assim relatando:

“Às vezes, o pessoal entra aqui (na sala) também e conversa comigo o que quer fazer, sem problemas, não tenho problema com isso. Eu me envolvo bastante, gosto de me envolver, já vou te avisando. Gosto de me envolver, não gosto de ficar alienado do processo. Eu não faço especificamente o processo, mas eu gosto, fico por dentro (...), ou seja, eu conheço, ajudo a deferir, ajudo a dizer sim ajudo a dizer não, converso com todos os interessados, volto atrás se é preciso, peço pra ir pra frente se é preciso, e “daí” todos executam né?! Não sou eu que executo. Todos os processos eu gosto de participar”.

Adentrando mais ainda no tema educação, outro tema do quinto princípio cooperativista, e também o que podemos julgar como “educação” após o que já foi apresentado por alguns autores, neste trabalho, e, principalmente por Shroeder (2007, apud Fernandes, 2010), em que descreve a educação como um processo de humanização em que por meio dela o homem tem a oportunidade de inserir-se na sociedade, entende-se que cursos técnicos, graduação e pós-graduação, proporcionem esta tese. Então, questionou-se o presidente se a organização proporciona e auxilia os colaboradores a terem acesso a cursos de graduação e pós-

graduação. Relacionado à graduação, o presidente salientou que a cooperativa flexibiliza os horários de saída do trabalho para quem frequenta universidade/faculdade. Relacionado à pós-graduação, o mesmo declarou que a organização auxilia, porém completou:

“(...) aí tem que ver qual é o tipo de pós-graduação que o interessado vai fazer e se ele “tá” dentro do que a empresa necessita para o futuro. Para ele e para a empresa. Então, “prá” nós aqui por exemplo, se alguém me pedir pra fazer uma pós graduação em letras, é difícil né!? É complicado, mas se alguém pedir pra fazer uma pós graduação na área do cooperativismo, na área do direito, na área da gestão, na área da administração... com certeza vai ser deferido favoravelmente essa situação.”

Além disso, também existem algumas pessoas que fazem especialização, por exemplo, no momento, há duas funcionárias que vão à Escoop (Escola do cooperativismo) quinzenalmente para cursar especialização na área de contabilidade e controladoria. Nesse caso, pelo fato de o curso ser gratuito, a cooperativa reembolsa aos estudantes cinquenta por cento do valor gasto com passagens para as aulas presenciais. Assim, tem-se a demonstração de que a organização oportuniza a educação a seus colaboradores e, dessa forma, de acordo com Paulo Freire, possibilita a autonomia dos envolvidos.

Fundamentado pelo que já foi relatado por Amodeo (2013) e Jakobsen (1996), sobre a importância do entrosamento das cooperativas com os associados e a importância da transmissão de informações relevantes aos mesmos, questionou-se ao presidente se os cooperados percebem diferença do atendimento da cooperativa para outras empresas não cooperativas. Obtivemos os seguintes comentários:

Hoje ele sabe tudo isso porque a gente diz pra ele. Hoje ele sabe todo o processo que é feito aqui dentro, e ainda, poucos produtores, hoje, dentro do estado, tem condições de fazer tudo regularmente. Adequação até se faz bastante, mas o problema “é” os cursos específicos, “pra” uso dos equipamentos.

Com esses comentários, o presidente referiu-se que os associados “enxergam” os investimentos que a cooperativa faz em capacitação para os funcionários, porque os (cooperados) que possuem estrutura de armazenagem de grãos, também precisam investir em capacitação para seus empregados. Dessa forma, os mesmos tem o conhecimento do alto custo financeiro e da burocracia para ter uma estrutura regulamentada.

Outro tema que é abordado no quinto princípio, como já relatado, é a informação. Dessa forma, perguntou-se ao presidente entrevistado qual (quais) era(m)

a(s) forma(s) utilizada(s) pela cooperativa para transmitir informações e novidades aos seus funcionários (*e-mail*, reunião, *WhatsApp*, etc). Com esse questionamento, obteve-se o seguinte relato:

“A gente faz bastante reunião aqui, e vai email quando é necessário dentro da estrutura da gerência (...). Eu vou ser bem honesto, quando tem que falar uma coisa que é um pouquinho mais acentuada e precisa o pessoal ficar sabendo, eu reúno todo mundo ali, subo num banquinho e converso abertamente. Gosto muito de conversar, “olha pessoal, nós estamos aí recebendo safra histórica e etc. “Vamo” aproveitar e “vamo” fazer um bate palma pra todo mundo”. Então, quando tem coisas importantes a colocar, eu gosto de ter um contato mais direto. E tem também, todo o processo normal dentro de cada área de produção, de cada área do negócio. Tipo normal assim, que a empresa tem que fazer todo o dia. Os e-mails, por menos que apareçam tem 50, 60, e-mails por dia. Cada um dentro da sua área. Aqui na produção sempre tem muito contato direto, mas todo mundo sabe o trabalho que tem pra fazer e cada um executa sua parte. E quando eu preciso falar alguma coisa, eu faço por e-mail também algumas coisas, mas uma coisa bem importante de decidir pro negócio, eu explico pra todo mundo ali rapidamente o que “tá” acontecendo e porque “tá” sendo feito dessa maneira, sem problema. Também tenho uma rotina de passar nas outras unidades, algumas mais, outras menos, devido a distância. Mas gosto do contato mais direto.”

Com esse relato, temos a eminência de que o presidente e a organização preferem mais a informalidade e o contato direto com os funcionários para a transmissão de informações. Julgando assim, o presidente, dessa forma, constrói a confiança dos colaboradores junto a cooperativa.

A fim de encerrar a entrevista, proferiu-se a afirmação de Rodrigues (2008): “Os líderes eleitos definem o rumo, mas os profissionais pavimentam o caminho”. Solicitou-se ao presidente sua percepção sobre esta afirmação e se se aplicava a Cotrisel. Então, obteve-se a seguinte narração por parte do entrevistado:

“Olha, eu vou te citar o exemplo da Cotrisel, eu “tô” aqui a 4 anos (na presidência), então o pessoal sabe as ideias que eu penso, sabe que eu vou tratar todo mundo igual, que nós vamos ter aí um aumento de estrutura para arroz, de expansão para soja, tudo isso é definido dentro desses processos. Então eles sabem que junto comigo tem o Pedrinho, que é o financeiro comercial, que está aqui a 37 anos, o Paulo que é o administrativo (contador), que está aqui a 36 anos, o Sinval que é meu vice, que se aposentou aqui e ficou como vice, o meu diretor técnico que é o Marcelo que está aqui a 14 anos, e o Jean que era vice-presidente nos últimos 14 anos e que hoje é o diretor de produção, que está aqui comigo a mais 4, “tá” aqui a 18 anos. Esses são os que pavimentam o caminho, além de todos os gerentes, que nem eu te disse, que são da estrutura, que são responsáveis pelas unidades. Então esse autor está completamente correto, ou seja, eu defino junto com eles e com a estrutura toda, o que a gente vai fazer, mas no dia a dia, quem toca, quem pavimenta, quem deixa sólido e quem da confiabilidade são esses profissionais que eu te citei agora aqui, que estão aqui na estrutura de carreira, são contratados de carreira, não são eleitos, a não ser o Sinval que

é meu vice e é eleito comigo. Então o teu autor, esta corretíssimo, quem acha que chega numa empresa desse porte, desse tamanho e faz uma revolução dentro do negócio com gente estranha, pode se dar mal, e vai se dar mal.”

Com esse relato, o presidente confirma a confiança e importância dada aos colaboradores pela cooperativa. Assim, justificando a necessidade de capacitação de seus funcionários para que estejam preparados para assumir responsabilidades e ajudar no crescimento da organização.

Como outra ferramenta de pesquisa, a análise documental, abaixo, tem-se os quadros que resumem os últimos cinco anos de cursos proporcionados pela organização. De acordo com a carga horária e objetivo do curso, foram classificados como cursos de formação, informação e educação. Em “cursos”, tem-se a quantidade de cursos proporcionados pela organização durante o ano, seja ele presencial ou via internet. No campo “carga horária” está o somatório das horas de todos os cursos efetuados pelos colaboradores. Por fim, tem-se a quantidade de pessoas que efetuaram os treinamentos, no campo “participantes”. Nesse último item, um funcionário pode ter feito, por exemplo, quatro cursos durante o ano, dessa forma será contado 4 vezes.

Tabela 1 – Dados sobre educação, formação e informação para os funcionários e dirigentes da Cotrisel:

<i>Ano 2014</i>	<i>Informação</i>	<i>Educação</i>	<i>Formação</i>	<i>Total</i>
<i>Cursos</i>	1	1	144	146
<i>Carga horaria</i>	4 h	180 h	1761 h	1945 h
<i>Participantes</i>	3	1	2242	2246

<i>Ano 2015</i>	<i>Informação</i>	<i>Educação</i>	<i>Formação</i>	<i>Total</i>
<i>Cursos</i>	1	1	136	138
<i>Carga horaria</i>	4 h	450 h	941 h	1395 h
<i>Participantes</i>	1	1	2056	2058

<i>Ano 2016</i>	<i>Informação</i>	<i>Educação</i>	<i>Formação</i>	<i>Total</i>
<i>Cursos</i>	5	0	144	149
<i>Carga horaria</i>	15 h	0	1347 h	1362 h
<i>Participantes</i>	248	0	2487	2735

<i>Ano 2017</i>	<i>Informação</i>	<i>Educação</i>	<i>Formação</i>	<i>Total</i>
<i>Cursos</i>	3	0	148	151
<i>Carga horaria</i>	9 h	0	1744 h	1753 h
<i>Participantes</i>	141	0	2453	2594

<i>Ano 2018*</i>	<i>Informação</i>	<i>Educação</i>	<i>Formação</i>	<i>Total</i>
<i>Cursos</i>	0	0	125	125
<i>Carga horaria</i>	0	0	1285h	1285h
<i>Participantes</i>	0	0	2111	2111

* até dia 1º de outubro 1

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos dados coletados (2018).

Após o tabelamento dos dados, houve a análise dos mesmos e conseguiu-se verificar que existe investimento significativo em treinamentos para os funcionários. No entanto, a maioria, voltados à capacitação, principalmente, nos últimos dois anos (2017/2018), onde não se teve nada relacionado à educação. Porém, vale ressaltar que os dados são de cursos de graduação, pós-graduação e entre outros, os quais a cooperativa auxilia nos custos e que já tenham sido concluídos. Dessa forma, não há mensuração dos cursos em andamento e os que as pessoas fazem por conta própria, sem participação da organização, ou seja, apenas com a flexibilização do horário de saída do expediente.

Também chamou a atenção, o crescimento da quantidade de pessoas atingidas com eventos relacionados à informação, no ano de 2017. Este fato ocorreu, devido a, principalmente, dois eventos de integração de novos funcionários. Do mesmo modo, vale ressaltar a queda em quase 30% na carga horária de treinamentos, do ano de 2014 para 2015. Segundo o presidente, não teve um motivo específico para esta queda, no entanto, podemos vincular à crise econômica vivida no país e especialmente na agricultura durante este ano.

Como resultado da análise da entrevista e dos dados documentais, pode-se afirmar que a cooperativa investe em treinamentos e preocupa-se com a capacitação de seus funcionários. Pois, além dos números dispostos, tem-se a confirmação dessa informação através do relato do presidente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cooperativismo é um dos ramos mais importantes vivenciados atualmente, pois além de unir pessoas com objetivos comuns, fortalece laços e parcerias entre elas, em meio a problemas, e até mesmo dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Para tanto, desde os primórdios da Revolução Industrial, quando se deu início esse movimento, criando regras e princípios a serem seguidos, sua existência é fundamental.

Este estudo é de grande relevância, onde, além de possibilitar a prática do conhecimento adquirido ao longo do curso, também foi possível compartilhar, com a organização estudada, os resultados finais da pesquisa. Dessa forma, contribuindo com a cooperativa, através do compartilhamento de informações e dicas importantes, para que ela mesma possa com base nesses dados, auto avaliar-se quanto à capacitação e educação de seus funcionários. Assim, não permitindo que haja deficiência em educação e evitando que isso prejudique a eficiência da organização.

Através da entrevista com o presidente, foi possível identificar que os colaboradores não possuem um treinamento específico voltado ao cooperativismo. Esta situação preocupa, pois o funcionário pode não saber orientar os cooperados sobre qualquer informação específica da cooperativa e do cooperativismo. A linha de frente da cooperativa, ou seja, os colaboradores que têm maior contato direto com os associados são os que representam a organização diante dos sócios, e assim, devem estar preparados para auxiliá-los quando houver necessidade de apoio em seus negócios, estando aptos a esclarecer e propor soluções. Porém, o presidente também deixou claro seu interesse em ter mais programas relacionados ao cooperativismo, principalmente para os recém-contratados.

No entanto, entende-se que a organização deve investir mais no que diz respeito à educação. Pois, além da entrevista, tem-se o resumo dos dados nas tabelas, que mostram que os esforços da organização estão voltados à capacitação dos funcionários, o que também é de suma importância. Dessa forma, é interessante que a organização mantenha o investimento em formação e aumente-o em relação à educação. De acordo com Baioto (2008), a educação representa uma forma de afunilamento competitivo e maior qualificação de mão-de-obra adequada aos meios de produção e desenvolvimento econômico. Também, conforme Freire (1987, apud Schneider 2007), não existe transformação e nem saber, apenas com um acúmulo de informações, ou seja, é necessária a educação.

Também é fundamental comentar, a importância de haver um canal formal para a transmissão de informações da cooperativa aos funcionários. Esse contato direto que há entre o presidente e os funcionários é de grande valor para que seja mantido a filosofia que já vem ao longo do tempo na organização. Porém, devido ao tamanho da cooperativa e a quantidade de colaboradores, não se pode abrir mão de métodos formais de informação e até mesmo reuniões de caráter mais formal.

De modo geral, deve-se salientar que as expectativas iniciais com o trabalho foram atingidas, pois foi possível conhecer e analisar o processo de educação, formação e informação. Também se conseguiu as informações anuais, dos últimos cinco anos quanto aos seguintes fatores: quantidade de pessoas atingidas, cursos disponibilizados para os funcionários, e a quantidade de treinamentos e de horas de cada evento. Sendo possível, com essas informações, analisar o investimento na capacitação de seus funcionários, aspectos estes que caracterizavam os objetivos específicos do estudo.

Por fim, preocupados com o entendimento do cooperativismo por parte dos colaboradores e dirigentes da Cotrisel, pode-se deixar como sugestão, que a organização promova e incentive a participação de seus funcionários em cursos e eventos de cooperativismo. Como por exemplo, encontros proporcionados pelo SEBRAE, com o nome de “Redes Associativas no Campo – Despertando para o Associativismo”, o qual tem como objetivo a difusão da cultura da cooperação, valores e princípios, e também o SINGESCOOP (Simpósio Nacional de Gestão de Cooperativas), organizado pelos alunos do curso de Gestão de Cooperativas da UFSM, que oportuniza o debate de assuntos atualizados do cooperativismo em diversos ramos. Assim, acreditamos que com isso a cooperativa se diferenciará ainda mais das empresas privadas e se tornará ainda mais atrativa.

REFERÊNCIAS

AMODEO, N. B. P. **Educação e comunicação cooperativista**: Reflexões sobre educação e comunicação cooperativista. Viçosa: 2010.

BECKER, A. A concepção de educação de Paulo Freire e o desenvolvimento sustentável. (Dissertação de Mestrado). 90f. Mestrado em Organizações e Desenvolvimento, Centro Universitário Franciscano. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp062451.pdf>>. Acesso em: 10 de setembro de 2018.

BRASIL. Sistema OCERGS – SESCOOP/RS, 2017. Disponível em: <<http://www.sescoopr.rs.coop.br/cooperativismo/ramos-do-cooperativismo/>>. Acesso em: 30 de agosto de 2018.

BRASUOL, A.; et al. Cooperativismo e profissionalização da gestão de uma cooperativa agropecuária. **Revista Extensão Rural**, DEAER – CCR – UFSM, v. 22, n. 1, jan/ mar. 2015.

CAPURRO, R.; HJORLAND, B. O conceito de informação. **Perspectivas em Ciências da Informação**, v. 12, n.1, p. 148-207, jan./abr. 2007.

FERNANDES, L. R. Estudo da necessidade de formação profissional dos trabalhadores operacionais da rede hoteleira de Itajaí e Balneário Camboriú. In: VI Seminário de Pesquisa em Turismo do Mercosul. *Anais...* 09 e 10 de julho de 2010, Caxias do Sul, RS.

FERREIRA, G. M. V.; SILVA, D. F. **Educação cooperativista**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico, Rede e-Tec Brasil, 2015.

FERREIRA, P. R.; AMOEDEO, N. B. P. O SESCOOP e a criação do campo da educação cooperativista. Organização do quadro social e educação cooperativista. In: V Encontro de Pesquisadores Latino-americanos de Cooperativismo. *Anais...* 06 a 08 de agosto de 2008, Ribeirão Preto, SP.

FERREIRA, P. R.; SOUSA, D. N.; AMOEDEO, N. B. P. Situação da Educação Cooperativista nas Cooperativas Agropecuárias de Minas Gerais. **Desenvolvimento em Questão**, [s.l.], v. 16, n. 42, p.518-528, 29 dez. 2017. Editora Unijui. <http://dx.doi.org/10.21527/2237-6453.2018.42.518-552>.

JERÔNIMO, F. B.; MARASCHIN, A. F.; SILVA, T. N. A gestão estratégica de sociedades cooperativas no cenário concorrencial do agronegócio brasileiro: estudo de caso em uma cooperativa agropecuária gaúcha. **Teoria e Evidência Econômica**, Passo Fundo, v. 14, n. 26, maio 2006.

MACIEL, W. R. S.; et al. Capacitação de funcionários como diferencial em um mundo globalizado: o caso da ASCOMIM em Mato Grosso. **Convibra**. Disponível em: <www.convibra.com.br/dwp.asp?id=4963&ev=25>. Acesso em: 23 de agosto de 2018.

MATOS, M. S; MATOS, M. E. C. C. O conceito de formação e a pertinência de cursos de formação continuada: em busca de uma formação ambiental crítica, emancipatória e reflexiva. *Revista Educação Ambiental em Ação*, n. 33, ano IX, set./nov. 2010. Disponível em: <<http://www.revistaea.org/artigo.php?idartigo=902>>. Acesso em: 15 de agosto de 2018.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2004.

OLIVEIRA, D. P. R. **Manual de Gestão das Cooperativas: Uma abordagem prática**. 7. ed. São Paulo, Atlas, 2015.

OLIVEIRA, D. P. R. **Manual de Gestão das Cooperativas: Uma abordagem prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PEDROZO, Eugenio de A. Análise de cooperativas agrícolas através da utilização de estratégias industriais. In: ENAPAD, 17. *Anais...* 27 a 29 de setembro de 1993, Salvador, BA, v. 5, Administração Rural, 1993.

PINHEIRO, A. M. **O cooperativismo do MST e a sustentabilidade no contexto da reforma agrária: o caso da cooperativa de produção agropecuária dos assentados de Charqueadas Ltda**. Florianópolis, 2005.

SAFANELLI, A. S.; KLAES, L. S. WOLFF, A.; CERQUEIRA, R. L. B. A educação cooperativa: valorização do ser humano. In: XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul/II Congresso Internacional IGLU. *Anais...* 7 a 9 de dezembro de 2011, Florianópolis, SC. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/32873/8.21.pdf>>. Acesso em: 3 de setembro de 2018.

ANEXOS

ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

- Os funcionários, sabem as diferenças das cooperativas para uma organização privada?
- A cooperativa tem uma meta mensal ou anual de cursos, carga horaria e etc?

- Possui auxílio da cooperativa para cursos de graduação e pós graduação?
- Voltado ao cooperativismo, tem alguma ação para os funcionários?
- Para os funcionários recém contratados, na ambientação, tem alguma coisa relacionada ao tema do cooperativismo?
- Na cooperativa, os dirigentes e gestores, todos sabem sobre o cooperativismo?
- Para ter uma gestão consistente, é preciso ter capacitação?
- Tem algum departamento que cuide das capacitações?
- Para transmitir as informações e novidades da cooperativa para os colaboradores, como é feito? Via e-mail, reunião, Whatssap, etc?
- Qual sua percepção de capacitação e educação nas cooperativas em um todo? Não apenas na Cotrisel.
- O associado nota a diferença do atendimento que ele tem na cooperativa para as outras empresas?
- O associado, na hora de operar (entregar a produção e comprar), se lembra de todo esse investimento feito pela cooperativa antes de procurar outra organização?
- Segundo Rodrigues, “os líderes eleitos definem o rumo, mas os profissionais pavimentam o caminho”. Você acha que essa frase se aplica especificamente à Cotrisel?