

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

**A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA APRENDIZ
COOPERATIVO NUMA COOPERATIVA
AGROPECUÁRIA DO RS**

TRABALHO FINAL DE GRADUAÇÃO

Renata Fornel

**Santa Maria, RS, Brasil
2014**

A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA APRENDIZ COOPERATIVO NUMA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DO RS

Renata Fornel

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

Orientador: Prof. Dra. Márcia Lenir Gerhardt

**Santa Maria, RS, Brasil
2014**

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

**Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o
Trabalho Final de Graduação**

**A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA APRENDIZ COOPERATIVO
NUMA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DO RS**

elaborada por
Renata Fornel

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

COMISSÃO EXAMINADORA:

Márcia Lenir Gerhardt, Prof.^aDra (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Aier Tadeu Gabriel Morcelli, Me. (UFSM)

Cícero Urbanetto Nogueira, Me. (UFSM)

Santa Maria, 14 de Janeiro de 2014.

Dedico este trabalho aos meus pais e
irmãos pelo amor e incentivo em
todos os momentos vividos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que sempre esteve do meu lado e me deu a oportunidade de estar aqui;
Agradeço a Universidade Federal de Santa Maria pela qualidade de ensino.

A Cooperativa Tritícola Sepeense Ltda pela disponibilidade e apoio a pesquisa
a família, pelo carinho ,amor, apoio e compreensão.

Agradeço em especial a orientadora, Márcia Lenir Gerhardt pela colaboração, paciência e
dedicação; por dispor de seu tempo para me auxiliar no trabalho.

Amigos e colegas da faculdade pela motivação e ajuda.

A todos que de alguma forma contribuíram para que eu pudesse concluir esta etapa de minha
vida.

RESUMO

Trabalho Final de Graduação
Colégio Politécnico da UFSM
Universidade Federal de Santa Maria

A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA APRENDIZ COOPERATIVO NUMA COOPERATIVA AGROPECUÁRIA DO RS

AUTORA: RENATA FORNEL
ORIENTADORA: MÁRCIA LENIR GERHARDT
Santa Maria, 14 de Janeiro de 2014

O presente artigo, desenvolvido no curso de Tecnologia em Gestão de Cooperativas do Colégio Politécnico da UFSM, apresenta o resultado investigativo, de cunho qualitativo, de um estudo de caso, realizado na Cooperativa Tritícola Sepeense Ltda de São Sepé/RS que visou compreender a implantação do Programa Aprendiz Cooperativo na COTRISEL. Para o estudo utilizou-se formulários, observação, diário de bordo e entrevistas informais; além de artigos científicos e livros, através destes instrumentos ocorreu o levantamento de informações a respeito do assunto estudado. Os principais temas abordados foram a descrição do programa, a seleção e treinamento dos responsáveis dos jovens, a avaliação destes jovens, a função do jovem na organização, a mudança na estrutura da cooperativa e os pontos positivos e negativos da implantação do programa na visão dos colaboradores da cooperativa. Dentre outros, amparou-se teoricamente em Oliveira (2011) e Chiavenato (2008). Pôde-se perceber que os colaboradores analisaram como positivo a implantação do programa, pois os jovens auxiliam nas tarefas diárias, existe um relacionamento harmônico entre jovens e colaboradores, além de contribuir com a sociedade, com este jovem, se qualificando e inserindo no mercado de trabalho.

Palavras Chave: Cooperativa. Programa Jovem Cooperativo. Educação.

ABSTRACT

Final Undergraduate Paper
Colégio Politécnico da UFSM
Universidade Federal de Santa Maria

THE IMPLANTATION OF THE APRENDIZ COOPERATIVO PROGRAM IN AN AGRICULTURE AND CATTLE RAISING COOPERATIVE FROM RS

AUTHOR: RENATA FORNEL
SUPERVISOR: MÁRCIA LENIR GERHARDT
Santa Maria, January 14th, 2014.

The present paper, developed in the course of Technology in Cooperative Management (Tecnologia em Gestão de Cooperativas) from Colégio Politécnico – UFSM, presents the investigative result, in a qualitative aspect, of a case study, performed in Cooperativa Tritícola Sepeense Ltda from São Sepé/RS which aimed to comprehend the implantation of the Aprendiz Cooperativo Program in COTRISEL. For this study, we used formularies, observation, logbook and informal interviews; besides that, scientific articles and books, through these instruments it occurred the survey to gather information in relation to the issue studied. The main themes covered were the description of the program, the selection and training of the responsible of the youth, the evaluation of these young people, the function of the youth in the organization, the changing in the structure of the cooperative and the positive and negative points of the implantation of the program in the view of the collaborators of the cooperative. Among others, the theoretical approach was based in Oliveira (2011) e Chiavenato (2008). We could perceive that the collaborators analyzed as a positive aspect the implantation of the program, because the young people help in the chores, there is a harmonious relationship between the young people and the collaborators, besides improving the society, with these young people, qualifying themselves and entering in the labor market.

Keywords: Cooperative. Cooperative Young People Program. Education.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	09
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	11
2.1	O Cooperativismo.....	11
2.2	Princípios do cooperativismo.....	12
2.3	O Programa Jovem Aprendiz.....	14
2.4	O Programa Aprendiz Cooperativo.....	15
2.5	Estrutura Organizacional de uma instituição.....	16
3	METODOLOGIA.....	18
3.1	Caracterização da Organização: palco da pesquisa.....	19
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	21
4.1	Descrição do Programa Aprendiz Cooperativo na COTRISEL.....	21
4.2	Seleção e treinamento dos responsáveis do Jovem Aprendiz Cooperativo.....	24
4.3	Avaliação dos Jovens Aprendizes.....	25
4.4	Função desempenhada pelo jovem	26
4.5	Mudança na Estrutura Organizacional da COTRISEL.....	27
4.6	Pontos positivos e negativos com a implantação do Programa Aprendiz Cooperativo na COTRISEL.....	29
	CONCLUSÃO.....	32
	REFERÊNCIAS.....	35
	APÊNDICES	38
	ANEXOS.....	40

1 INTRODUÇÃO

Vivemos hoje em uma sociedade de organizações caracterizada pela competição e pela diversidade cultural. Essas características criam aos gestores desafios no sentido de desenvolver competências adequadas para garantir o sucesso das organizações.

O gestor deve saber compreender, analisar e tomar decisões baseadas nos números de sua empresa, ter uma estrutura de custos bem definida e gestão do fluxo de caixa da organização é muito importante para uma boa gestão e a sobrevivência do negócio; o gestor deve saber a maneira de lidar e como realizar, quando o assunto se trata de uma mudança na estrutura de uma organização, já que qualquer tipo de mudança gera incertezas e expectativas.

Segundo Wood (1995), mudança organizacional é qualquer transformação de natureza estrutural, estratégica, cultural, tecnológica, humana ou de qualquer outro componente, capaz de gerar impacto em partes ou no conjunto da organização.

Atualmente as organizações estão se adaptando e modificando sua estrutura organizacional devido a Lei nº10.097/2000 que diz que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% no mínimo e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento.

Assim como as empresas tradicionais, as cooperativas estão se adequando a Lei de Aprendizagem que em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), tem como objetivo inserir profissionalmente, formar e acompanhar o desenvolvimento integral de jovens aprendizes nas cooperativas, atendendo aos princípios da cooperação e da legislação brasileira, por meio de uma contratação socialmente responsável.

O SESCOOP desde 2006 criou o Projeto Jovem Aprendiz que a partir de 2012 trocou o nome e passou a ser chamado de Aprendiz Cooperativo. A essência do projeto continua a mesma seis meses de teoria, com preparação para o ingresso no mercado de trabalho e mais seis meses de estágio em uma cooperativa.

A formação técnico-profissional de jovens amplia as possibilidades de inserção no mercado de trabalho, possibilitando ter um futuro mais promissor. Este programa é importante para o adolescente, pois além de ampliar os rendimentos da família, favorece o desenvolvimento cognitivo e emocional nessa fase da vida, possibilitando o desenvolvimento de novas habilidades, da autonomia e da responsabilidade.

A cooperativa além de contribuir para a formação de um profissional mais capacitado para as atuais exigências do mercado de trabalho e com visão mais ampla da própria sociedade, cumpre dessa forma com sua função social.

Para Gragew (apud GAIOTO, 2001), responsabilidade social envolve o comportamento ético e a qualidade nas relações que a empresa estabelece com todos os seus públicos. É um processo contínuo de aprendizagem que, para se concretizar deve ser incorporado à gestão dos negócios.

O presente estudo visou compreender a implantação do Programa Aprendiz Cooperativo, descrever as etapas do mesmo e avaliar os fatores positivos e negativos na visão dos colaboradores da Cooperativa Tritícola Sepeense Ltda (COTRISEL), localizada no município de São Sepé, RS. A pesquisa foi desenvolvida durante o 2º semestre do ano de 2013.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 O cooperativismo

O cooperativismo teve como percursores vinte e oito tecelões das fábricas de Rochdale, distrito de Lancashire, localizado no norte de Manchester, na Inglaterra, os quais em 1844 cansados da exploração, fundaram a cooperativa de consumo, que se transformou na referência mundial do cooperativismo (HOLYOAKE, 2004).

Atualmente discute-se o conceito como sendo

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. (SESCOOP-RS,2013)

A Aliança Cooperativa Internacional (ACI) traz a seguinte descrição de cooperativa:

É uma associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para satisfazer as aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida (SESCOOP-RS, 2013).

Na visão de Prado (2004, p.80) “Cooperativa é a sociedade de pessoas, de cunho econômico e social, sem fins lucrativos, criada e mantida rigidamente de acordo com os princípios que lhe são próprios para prestar serviços aos sócios”.

Observa-se que, na visão colocada acima, a organização cooperativa é uma sociedade de pessoas, que se distingue das sociedades de capital por ser regida pelos valores da cooperação, a doutrina cooperativista e seus princípios; valorizando os associados, permitindo o afastamento do intermediário, na busca pela melhoria do status econômico e social de seus sócios.

As normas que regem as sociedades cooperativas estão reguladas pela Lei federal nº 5.764, de 1971¹, que definiu a Política Nacional de Cooperativismo e instituiu o regime jurídico das cooperativas.

¹ Lei que define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências.

2.2 Princípios do cooperativismo

Os princípios cooperativistas foram instituídos em 1844, em Rochdale, na cidade de Manchester, Inglaterra. Para nortear as ações e decisões da cooperativa de tecelões que nascia naquele momento, os membros definiram conceitos que, até os dias atuais, representam a linha-mestra para o cooperativismo em todo o mundo.

Entidades do mundo inteiro trabalham para divulgação e manutenção da doutrina, fazendo com que esses princípios sejam conhecidos pela sociedade. A Aliança Cooperativa Internacional (ACI) é a instituição responsável mundialmente por essa manutenção e divulgação, além de autora da atual redação dos princípios. O SESCOOP-RS disponibiliza os princípios da seguinte forma:

As cooperativas possuem sete princípios:

- 1 - Adesão voluntária e livre - Cooperativas são organizações voluntárias abertas para todas as pessoas aptas para usar seus serviços e dispostas a aceitar suas responsabilidades de sócio sem discriminação de gênero, social, racial, política ou religiosa.
- 2 - Gestão democrática pelos associados - as Cooperativas são organizações democráticas controladas por seus sócios, os quais participam ativamente no estabelecimento de suas políticas e nas tomadas de decisões. Homens e mulheres, eleitos pelos sócios, são responsáveis para com os sócios. Nas cooperativas singulares, os sócios têm igualdade na votação; as Cooperativas de outros graus são também organizadas de maneira democrática...
- 3 - Participação econômica dos associados - eles contribuem equitativamente e controlam democraticamente o capital de sua Cooperativa. Parte desse capital é usualmente propriedade comum da Cooperativa para seu desenvolvimento. Usualmente os sócios recebem juros limitados sobre o capital, como condição de sociedade. Os sócios destinam as sobras para os seguintes propósitos: desenvolvimento das Cooperativas, apoio a outras atividades aprovadas pelos sócios, redistribuição das sobras, na proporção das operações.
- 4 - Autonomia e Independência - as Cooperativas são organizações autônomas de ajuda mútua. Entrando em acordo operacional com outras entidades, inclusive governamentais, ou recebendo capital de origem externa, elas devem fazer em termos que preservem o seu controle democrático pelos sócios e mantenham sua autonomia.²
- 5 - Educação, formação e informação - as Cooperativas oferecem educação e treinamento para seus sócios, representantes eleitos, administradores e funcionários para que eles possam

² Disponível em www.sescooprs.coop.br/cooperativismo/conceitos-principios.

contribuir efetivamente para o seu desenvolvimento. Também informam o público em geral, particularmente os jovens e os líderes formadores de opinião sobre a natureza e os benefícios da cooperação.

6 - Intercooperação - as cooperativas atendem seus sócios mais efetivamente e fortalecem o movimento cooperativo trabalhando juntas, e de forma sistêmica, através de estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais, através de Federações, Centrais, Confederações etc.

7 - Compromisso com a comunidade - as Cooperativas trabalham pelo desenvolvimento sustentável de suas comunidades, através de políticas aprovadas pelos seus membros, assumindo um papel de responsabilidade social junto a suas comunidades onde estão inseridas.

As cooperativas têm um compromisso com sua comunidade, através da educação. Jovens de 14 a 24 anos participam do Programa Aprendiz Cooperativo, onde constroem uma sociedade mais justa e solidária. Além de contribuir para a formação da juventude, contratar um jovem aprendiz significa ampliar a relação da cooperativa com a comunidade e, com isso, ampliar o potencial mútuo de crescimento.

É essencial a inserção destes jovens, porque se preocupam com a realidade da sociedade onde vivem, com o bem estar de seus colaboradores e com a possibilidade de um futuro com opções para os jovens, pois sabem a responsabilidade social exerce sobre a região na qual estão inseridas.

Para Chiavenato (2008), responsabilidade social significa a atuação responsável socialmente de seus membros, as atividades de beneficência e os compromissos da organização com a sociedade, em geral, e de forma mais intensa com aqueles grupos ou partes da sociedade com a qual esta mais em contato. A responsabilidade social está voltada para a atitude e comportamento da organização, em face das exigências sociais da sociedade, em consequência de suas atividades.

Para Tinoco (2001), o conceito de responsabilidade social está ligado às estratégias de sustentabilidade a longo prazo das empresas que passam a objetivar não somente os ganhos financeiros, mas também a necessária preocupação com os efeitos das atividades desenvolvidas e busca pelo bem estar da sociedade.

Melo Neto e Froes (2001) tratam a responsabilidade social como um estágio mais avançado no exercício da cidadania corporativa. No início as empresas de médio a grande porte buscavam retribuir à sociedade parte dos seus lucros como ato de caridade. Depois, passou-se a trabalhar nas organizações ações que refletem cidadania e consciência social.

Ao praticar a responsabilidade social a organização demonstra uma atitude respeitosa e estimulante à cidadania corporativa gerando uma associação entre ações socialmente responsáveis e as ações da cidadania empresarial.

A frase - *Com educação e cooperação para desenvolver e valorizar as pessoas* - é utilizada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP) para divulgar diversos programas para o desenvolvimento principalmente de jovens, auxiliando na sua aprendizagem, pois acredita que a juventude é o oxigênio que renova as organizações. Um destes programas é o Aprendiz Cooperativo.

2.3 O Programa Jovem Aprendiz

A Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que os estabelecimentos, de qualquer natureza, são obrigados a雇用 e matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, o número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

O art.2º do capítulo I- DO APRENDIZ, define: “ Aprendiz é o maior de catorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT” (BRASIL,2005, p. 01).

As instituições qualificadas devidamente enquadradas a ministrar os cursos são: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat), Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), Escola Técnica de Educação e Entidade sem fins Lucrativos para assistência à educação profissional com registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONDICA), pois o menor recebe um certificado de qualificação ao término do curso.

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, com duração máxima de dois anos, anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário mínimo/hora e todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos.

A empresa contratante deve designar um funcionário para monitorar o aprendiz, o qual ficará responsável pelo acompanhamento das atividades e pela coordenação dos exercícios práticos, garantindo que a formação contribua de fato para desenvolvimento do aprendiz e que

esteja alinhada com os conteúdos do programa de aprendizagem (art.23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

Além de uma obrigação legal, o cumprimento da cota de aprendizagem é uma forma de exercer a responsabilidade social empresarial, promovendo o desenvolvimento por meio de uma iniciativa de geração de renda. Contratar um Jovem Aprendiz é uma forma de ampliar a relação da organização com a comunidade. A cooperativa, conectada com a realidade da sociedade em que está inserida, amplia suas possibilidades de crescimento e tem mais chances de conquistar o reconhecimento público. Oferecer oportunidade de trabalho a um Jovem Aprendiz é mais do que mudar a realidade de um jovem, é mostrar a todos os demais colaboradores a importância e a diversidade e o papel de gestor como tutor que ensina um ofício

O aprendiz contratado tem direito a 13º salário e a todos os benefícios concedidos aos demais empregados. Suas férias devem coincidir com o período de férias escolares, sendo vedado o parcelamento.

As empresas estão sujeitas ao recolhimento de alíquota de 2% sobre os valores de remuneração de cada jovem, inclusive sobre gratificações, para crédito na conta vinculada ao FGTS. O recolhimento da contribuição ao INSS é obrigatório, sendo o aprendiz segurado-empregado.

2.4 O Programa Aprendiz Cooperativo

O Jovem Aprendiz, projeto desenvolvido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo do Rio Grande do Sul (SESCOOP/RS) desde 2006 a partir de 2012 foi reformulado e mudou de nome, passando a se chamar Aprendiz Cooperativo.

O programa Aprendiz Cooperativo do SESCOOP proporciona às cooperativas condições de se adequarem à Lei 10.097/00 e ao Decreto 5.598/05, que estabelecem cota obrigatória de contratação de jovens aprendizes para cooperativas que se enquadram nos critérios de médio e grande porte. O programa oferece formação cidadã pautada nos valores cooperativistas, que possibilita ao jovem o seu desenvolvimento integral e inserção no mundo do trabalho. Conforme determina a Lei do Jovem Aprendiz, o menor aprendiz terá a oportunidade de vivenciar dentro da organização os conteúdos trabalhados durante o curso de aprendizagem.

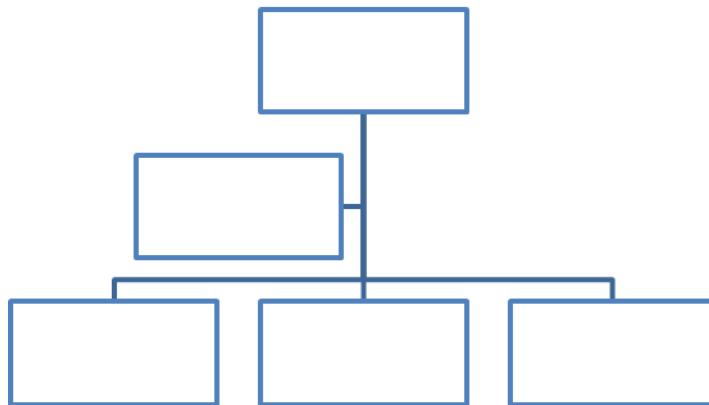
O Programa Aprendiz Cooperativo de auxiliar administrativo tem uma carga horária de 1000 horas, sendo 500 horas de teoria e 500 horas de prática.

As instituições são obrigadas a se adaptarem na sua estrutura física e pessoal para atender as exigências do Programa Aprendiz Cooperativo.

2.5 Estrutura Organizacional de uma instituição

Estrutura organizacional é a forma pela qual as atividades desenvolvidas por uma organização são divididas, organizadas e coordenadas. Segundo Megginson (2005) as organizações que são melhor administradas possuem em sua estrutura organizacional em organograma, que evidencia vários aspectos chaves da organização.

O organograma é uma espécie de diagrama utilizado nas organizações, pequena, média ou grande, para representar as suas relações hierárquicas, cargos e as posições ocupadas, ou no mais simples dos casos, a distribuição dos setores, unidades funcionais, além de tornar visível a todos os seus componentes, a comunicação travada entre eles, como ilustrado abaixo.



Segundo Chiavenato (1994) a principal função da estrutura organizacional é contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais por meio de quatro maneiras como a estrutura básica, o mecanismo de operação, o mecanismo de decisão e o mecanismo de coordenação entre as partes.

A primeira corresponde a divisão organizacional e da alocação dos recursos empresariais. A segunda indica aos participantes da organização o que devem fazer e o que não devem fazer, por meio de descrição de cargos, sistema de avaliação, entre outros. A terceira estabelecendo o processo de tomada de decisão para encontrar consistência entre os

objetivos para os quais a empresa existe as pessoas que devem realizar o trabalho. E a quarta definindo como organização deverá harmonizar e integrar suas diferentes partes em função da divisão do trabalho organizacional.

As organizações preocupam-se com a otimização de suas estruturas organizacionais. Oliveira (2011) entende por estrutura organizacional como sendo o delineamento interativo das responsabilidades, autoridades, comunicações e decisões dos executivos e profissionais em cada unidade organizacional, com suas funções e a relação de cada parte para com as demais e a cooperativa inteira. O autor enfatiza que a estrutura organizacional deve ser entendida como instrumento administrativo para facilitar o alcance dos objetivos estabelecidos do plano estratégico.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste artigo é de cunho qualitativo, de acordo com Bauer e Gaskell (2002, p. 68), não se trata somente de “[...] contar opiniões ou pessoas, mas, ao contrário, explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão”.

Para Yin (2005), para atingir o objetivo proposto no projeto investigativo, de ordem qualitativa, a estratégia de pesquisa que se considera recomendada é o Estudo de Caso, onde a investigação se dá através de uma análise em torno do contexto de um fenômeno contemporâneo, evidenciando os seus pressupostos e atribuições para, dessa forma, constituir um meio de organizar dados preservando o objeto estudado.

A pesquisa configura-se como uma pesquisa exploratória e descritiva, em que se utilizou como instrumentos de coleta de dados a observação, conversa informal, o questionário e o diário de bordo. A observação foi realizada dentro da instituição foi palco da investigação a COTRISEL na área do escritório nos meses de setembro e outubro de 2013, onde foram observados o comportamento dos colaboradores com os jovens e as funções que esses jovens atribuíam. No momento em que observava também gerava algumas dúvidas, e quando surgira oportunidade questionava os colaboradores e os próprios jovens. Isso facilitou o entendimento e compreensão das atividades desenvolvidas em que observava na cooperativa.

O questionário foi constituído por perguntas abertas e de múltiplas escolhas, que foi estruturado de acordo com os objetivos da pesquisa. O questionário segundo Roesch (1996) é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa, é utilizado principalmente em pesquisas de grande tamanho, é utilizado em pesquisas quantitativas, e propõe o levantamento de opinião política ou a preferência do consumidor.

O questionário conteve 18 questões ao todo, sendo 16 de perguntas abertas e 2 de questões de múltiplas escolhas (Apêndice A). Este questionário foi enviado no dia 04 de novembro de 2013 por meio de e-mail para alguns funcionários da cooperativa, onde tiveram 15 dias para retornar; foi informado que a participação é voluntária e suas respostas serão utilizadas somente para a pesquisa.

Foram encaminhados dez questionários para colaboradores do escritório da COTRISEL, onde foram retornados quatro questionários com suas respectivas respostas. Para preservação do anonimato utilizou-se DIR A, DIR B, DIR C e DIR D.

Através de todos esses instrumentos para coletas de dados facilitou o entendimento do Programa Aprendiz Cooperativo, como funciona, quais são as etapas que os jovens percorrem até conseguir ser efetivado o Jovem Aprendiz, o envolvimento da cooperativa com esses novos colegas de trabalho.

Além destas coletas citadas também foram realizadas pesquisas em livros, artigos científicos, para conhecer melhor o universo da Lei da Aprendizagem.

3.1Caracterização da Organização: palco da pesquisa

A Cooperativa Tritícola Sepeense Ltda, conhecida como COTRISEL³, foi fundada em 20 de setembro de 1957 em São Sepé, na região Central do Estado do Rio Grande do Sul. A cooperativa conta atualmente com 4 filiais localizadas nos municípios de Formigueiro, Restinga Sêca, São Pedro do Sul e Vila Nova do Sul, além de sua matriz situada em São Sepé, para recebimento da produção agrícola dos seus quase 5 mil associados.

Em São Sepé está instalada a Central Administrativa de todas as atividades desenvolvidas pela Cooperativa, uma planta industrial para beneficiamento de arroz, secagem e armazenagem de grãos (arroz, soja, trigo, sementes, outros), além de Departamento Técnico, Supermercado, Mercado Agropecuário, Posto de Combustíveis, Fábrica de Rações, sede social da Associação dos Funcionários da COTRISEL e os estúdios da Radio Fundação COTRISEL.

Hoje a COTRISEL é uma das maiores empresas contribuintes de tributos estaduais e federais da região e tem no arroz irrigado o carro chefe de seus produtos (responsável por aproximadamente 50% do faturamento) sem descuidar do recebimento de outros grãos como: soja, trigo, sorgo, milho e feijão, produtos de grande importância econômica. Esses grãos não são industrializados, são secos, limpos, armazenados e vendidos para a indústria ou armazenados para uso dos próprios associados; diferentemente do arroz.

O arroz irrigado é semeado pelos agricultores entre os meses de Outubro e Dezembro e colhido entre os meses de fevereiro e maio. O arroz depois de colhido é depositado pelos associados na COTRISEL, onde passa por um processo de limpeza, secagem, armazenagem, beneficiamento e embalagem, onde recebe marca própria e assim está pronto para ser comercializado para clientes nos Estados de Espírito Santo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e

³³ Informações disponíveis no www.cotrisel.com.br

Bahia. São comercializados anualmente cerca de 3.000.000 fardos de arroz, o que faz da marca SEPÉ uma das mais consumidas no país.

A COTRISEL possui unidades de recebimento e armazenagem de grãos em todos os municípios em que atua e as suas unidades de beneficiamento estão localizadas nos municípios de São Sepé, Restinga Sêca e Formigueiro e juntas tem uma capacidade para industrializar 13.700 fardos por dia. O processo de beneficiamento subentende-se a retirada da casca do arroz, que posteriormente é polido e selecionado, retirando assim o farelo e os grãos defeituosos, resultando num produto de alta qualidade que é empacotado e distribuído. A cooperativa procura investir no que existe de mais moderno no mercado em tecnologia de beneficiamento de arroz, primando sempre pela qualidade do produto final.

Para melhor qualidade nos produtos, a COTRISEL possui uma equipe com 08 agrônomos e 03 técnicos agrícolas o Departamento Técnico (DETEC) é o principal elo entre a Cooperativa e seus associados, acompanhando a produção de seus cooperados desde o plantio até a colheita de suas lavouras. Periodicamente são realizadas visitas às propriedades, onde se dá todo o suporte técnico, indicando-se a tecnologia adequada a cada cooperado, sempre buscando orientá-lo para que alcance uma melhor qualidade, uma maior produtividade e, por consequência, obtenha um ganho maior na comercialização de sua safra.

A COTRISEL é uma cooperativa forte que garante segurança e solidez, e promove o desenvolvimento econômico, técnico, educacional e social dos seus associados. Os 860 funcionários efetivos, com suas competências funcionais, são responsáveis pela condução das operações e atividades da cooperativa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Pra melhor compreensão do tema será apresentado o Programa Aprendiz Cooperativo na COTRISEL, descrito a partir de informações coletadas junto à cooperativa, por meio de conversas informais, questionários e observação.

A partir do campo empírico detectaram-se seis categorias, que balizaram a discussão e a análise dados levantados na investigação. São elas: descrição do programa, seleção e treinamento dos responsáveis dos jovens, como é realizada a avaliação deste jovem, qual é a função dele na organização, a mudança na estrutura da cooperativa e por fim será apresentado os pontos positivos e negativos da implantação deste programa na visão dos colaboradores da COTRISEL.

4.1 Descrição do Programa Aprendiz Cooperativo na COTRISEL

O Programa Aprendiz Cooperativo na COTRISEL surgiu da necessidade de adequar-se a lei nº 10.097/2000, que prevê que organizações devem ter em seus quadros de colaboradores, jovens que trabalhem em regime de aprendizado.

O programa tem como finalidade capacitar jovens para o mercado de trabalho, associando a condição de estudante com a iniciação profissional.

Para o jovem que está começando suas atividades no mercado de trabalho, conciliar a teoria com a prática é algo novo, que exige organização do seu tempo, pois deve “abrir mão” de horas de lazer para se dedicar a atividade de auxiliar de escritório. Como afirma Vázquez (1968, p. 207), “entre a teoria e a atividade prática transformadora se insere o trabalho educativo, que objetiva a mobilização do conhecimento em ação transformadora”.

É fundamental no educador dedicação, autenticidade e compreensão das necessidades da sociedade. Ele deve estar atento para os avanços que ocorrem em nível político, social, cultural, para formar um homem competitivo no que diz respeito a seus conhecimentos, mas solidário no que tange ao seu comportamento. A relação entre o teórico e o prático, pode variar de acordo com a necessidade, utilizando ora mais uma do que outra (GARZÓN, 1999).

Para participar do Programa aprendiz Cooperativo, a COTRISEL teve que se inscrever junto a SESCOOP/RS até o dia 31 do mês de outubro de 2012, na inscrição deve conter a quantia de turmas e o total de alunos em cada turma, no caso a COTRISEL necessitou de 2

turmas de 20 alunos cada (uma turma para o primeiro semestre de 2013 e a segunda para o segundo semestre de 2013).

O SESCOOP/RS entra em contato com a Cooperativa de Trabalhos Técnicos e Serviços Especializados Ltda (COOTRAEL), pois é necessário que uma cooperativa do ramo de educação ou trabalho estejam envolvidas, ela fica responsável por toda documentação necessária para enviar para a SESCOOP e pela contratação de professores. A COOTRAEL tem seus critérios para a organização e planejamento no que se refere as atividades de apoio ao Programa Aprendiz Cooperativo.

A COTRISEL fica responsável pelo jovem, por toda a questão de contrato, seleção, desistência, pagamento do salário, enfim. Já a SESCOOP/RS fica responsável no pagamento de professores e pelos materiais como: apostilas, canetas e mochila.

A COTRISEL realiza o processo seletivo com os jovens, para isso os responsáveis da mesma foram até Colégio Estadual São Sepé (CESS) e juntamente com colaboradores do colégio observaram alunos aptos para este Programa, os alunos considerados aptos com boa frequência nas aulas regulares e por indicação destaque no colégio receberam um convite para participar do Programa Aprendiz Cooperativo.

Para Santos (1973), seleção é um processo pelo qual pessoas aptas são escolhidas para determinadas ocupações ou esquema de trabalho. Isso não quer dizer que escolher os candidatos garantirá que eles sejam capazes de alcançar altos índices de resultados. Na realidade é a escolha de candidatos com maior afinidade de suas expectativas e potencialidades com os resultados que se deseja e são previstos para o cargo ou posição no processo de preencher necessidades do plano de ação da organização.

A COTRISEL realizou uma reunião com os selecionados, juntamente com seus responsáveis com apresentação do Programa Jovem aprendiz, para conhecerem e saberem quem realmente gostaria de participar do programa. Os interessados entregaram toda a documentação necessária para o departamento pessoal, que foram as seguintes: 2 fotos 3X4, RG, CPF, Carteira de Trabalho, Comprovante de Residência, Certidão de Nascimento, Conta Corrente Própria, Título Eleitoral, Certidão Negativa do Cartório Eleitoral, Comprovante de Grupo Sanguíneo e Fator RH, Carteira de Vacinação Constando Antitetânica em dia, Histórico Escolar e Comprovante de Frequência Escolar

Os jovens interessados firmam contrato com a instituição, através do registro na Carteira de Trabalho. A duração desde contrato é de doze meses. A rescisão deste contrato ocorre no término do seu prazo de duração ou quando o aprendiz chegar à idade limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência. Ou antecipadamente se o desempenho

for insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave (art. 482 da CLT), ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, a pedido do aprendiz.

A COOTRAEL envia para a COTRISEL os formulários que precisam que a cooperativa envie, com as documentações exigidas. Geralmente são exigidos diário de classe (que consiste em chamada com nome dos alunos e ementa do módulo), no mínimo duas fotos de cada módulo, fichas de inscrição, avisar quando existir alguma demissão ou advertência e as avaliações dos jovens.

O Programa Aprendiz Cooperativo na COTRISEL de auxiliar administrativo contempla a carga horária total de 1000 horas, sendo 500 horas/aulas de atividades presenciais e orientadas e as demais 500 horas/aulas de vivência profissional supervisionada na cooperativa. A jornada semanal do jovem aprendiz é das 13:30h às 17:30h correspondendo a 04 horas diárias de segunda a sexta-feira.

As aulas iniciaram em 4 de fevereiro de 2013 com aulas teóricas. Onde o professor explica o conteúdo e tem a possibilidade de realizar atividades fora de sala de aula, como visitas em estabelecimentos.

Na tabela a seguir mostra as disciplinas estudadas e a carga horária total:

DISCIPLINAS ESTUDADAS	CARGA HORÁRIA
INTRODUÇÃO A ADMINISTRAÇÃO	40 HORAS
COOPERATIVISMO	64 HORAS
CIDADANIA E TRABALHO	44 HORAS
EMPREENDEDORISMO	20 HORAS
FORMAÇÃO HUMANA E CIENTÍFICA	64 HORAS
INFORMÁTICA	52 HORAS
MATEMÁTICA COMERCIAL E FINANCEIRA	44 HORAS
LINGUAGEM E COMUNICAÇÃO	40 HORAS
APRESENTAÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO	8 HORAS
ESCRITÓRIO	124 HORAS
TOTAL	500 HORAS

As aulas são realizadas no Colégio Estadual São Sepé, sem custo algum, como forma de contribuição realizam melhorias, como cortar a grama.

Em 05 de agosto de 2013 iniciaram a parte prática dos jovens da primeira turma, enquanto a segunda turma inicia a teoria. Os jovens que estão na prática tem idade entre 15 e 18 anos, cada jovem tem um responsável dentro da cooperativa. Onde devem-se dirigir para esclarecer dúvidas e realizar tarefas. No final do curso é emitido certificado de qualificação profissional aos jovens.

4.2 Seleção e treinamento dos responsáveis do Jovem Aprendiz Cooperativo

Primeiramente, antes de saber quais colaboradores iriam ficar responsáveis pelos jovens, foi realizado um levantamento em cada setor, se existisse a possibilidade de ter trabalho para mais uma pessoa, no caso, um jovem. Os setores que manifestaram interesse acolheram um Jovem Aprendiz.

Para saber qual o profissional que fica responsável pelo jovem em cada setor não foi realizado um processo de seleção, pois quem ficou responsável foi o gerente do setor e em departamentos que existe apenas um colaborador ficou o mesmo.

Antes de chegarem os jovens na cooperativa todos os responsáveis tiveram um esclarecimento, pode-se dizer que um treinamento, do que este jovem poderia realizar, quais atividades poderia desempenhar na cooperativa. Estes esclarecimentos foram realizados através de reuniões e manuais.

Para Dessler (2003), treinamento é um conjunto de métodos usados para transmitir aos funcionários, novos e antigos, habilidades necessárias para o desempenho do trabalho. O treinamento, segundo Reginatto (2004), ajuda as pessoas a serem mais eficientes, evitando erros, melhorando atitudes e alcançando maior produtividade, pois, por meio dele, podia-se aprender fazendo, reavaliando e mudando comportamentos.

Treinamento é o processo educacional aplicado, de maneira sistemática e organizada, sobre a qualificação e a capacitação dos cooperados, funcionários e executivos de uma cooperativa, proporcionando aprendizado de conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos estabelecidos e negociados entre as partes. (OLIVEIRA,2011, p.248).

Quanto ao treinamento, observou-se, nos questionários, que o conceito do termo treinamento é visto com diferentes sentidos, enquanto uns sentem a necessidade da reunião com específico assunto, outros já vêem as experiências do cotidiano profissional, essas no

decorrer dos fatos e avaliações, podendo servir como uma forma de treinamento, possibilitando mudanças no comportamento dos envolvidos, quando necessário.

4.3 Avaliação dos Jovens no Programa Aprendiz Cooperativo

A avaliação dos jovens são realizadas a cada módulo quando estão na parte teórica e bimestral quando realizam a parte prática.

A avaliação bimestral, realizada quando o jovem está desempenhando seu trabalho na cooperativa, o seu supervisor realiza através dos conceitos: ótimo, muito bom, bom, regular e não avaliado; conceitua os seguintes tópicos: valores e normas da empresa, comunicação, relacionamento interpessoal, conhecimento, eficiência, planejamento, foco, feedback, motivação, atitude/cooperação e pontualidade. No anexo A pode ser visualizado o modelo desta avaliação elaborada pelo SESCOOP.

Medir, avaliar o desempenho e tomar decisões com base nessas informações são atividades importantes de um sistema de gestão. A avaliação de desempenho tem como objetivo a melhoria global do desenvolvimento e da produtividade das pessoas. A prática de avaliar pessoas serve como instrumento para identificar quais os pontos que deve ser melhorados e explorados no ser humano.

Para Hipólito; Reis (2002) avaliação é item de um instrumento da própria gestão, ou seja, a prática de avaliação de pessoas no ambiente empresarial é frequentemente associada a um instrumento específico de gestão: a avaliação de desempenho. Pronunciar o termo avaliação é o suficiente para remeter as pessoas quase instantaneamente a tal instrumento, cujo propósito é verificar quanto o profissional se adapta aos objetivos da empresa e às demandas e exigências do trabalho.

Na visão de Oliveira (2011) a avaliação é um procedimento que auxilia no desenvolvimento do processo administrativo das cooperativas, isto é, avaliação é a função do processo administrativo das cooperativas que mediante a comparação dos padrões previamente estabelecidos, procura medir, controlar e avaliar o desempenho e o resultado das estratégias, projetos e ações.

Esta avaliação é entregue em uma reunião, onde todos os responsáveis conversam e comentam a respeito do trabalho desempenhado pelo jovem, se possuem iniciativa enfim realizam um *feedback* a respeito deste jovem.

4.4 Função desempenhada pelo jovem

Este jovem antes de chegar no momento da prática já tem um grande conhecimento da área, pois todo o estudo foi dirigido especialmente ao curso de auxiliar de administração. Quando este jovem de fato realiza tarefas destinadas a cooperativa juntamente com seu responsável, já tem conhecimento suficiente; com isso muitos jovens tem facilidades em desempenhar as atividades propostas pelos colaboradores.

A função desempenhada pelo Jovem Aprendiz Cooperativo como auxiliar administrativo é manuseio de documentos, atendimento ao público, pagamentos, emissão de relatórios, conferências e arquivamento de documentos.

Ser um aprendiz significa trabalhar, ganhar experiência, aprender uma profissão e, ao mesmo tempo, estar preparado e qualificado para o mercado, com a ajuda de uma formação técnico-profissional. O adolescente dever conciliar o trabalho com os estudos, dando sempre prioridade à sua formação. (CONEXÃOAPRENDIZ, 2013)

Quando questionado sobre como vê o jovem, estudante ou funcionário, os sujeitos fizeram as seguintes colocações:

Para DIR A o jovem é visto como “os dois, pois como ela é muito jovem com certeza deveria seguir estudando, e também daria uma excelente funcionária, pelo desempenho que ela demonstra ter”.

DIR B diz que “os dois, pois ele ainda não amadureceu o suficiente para se sentir funcionário, se sente mais um estágio, talvez porque seu tempo seja muito pequeno dentro da empresa”.

DIR C comenta que “no momento um pouco das duas situações, em função da iniciação na atividade e na experiência a ser absorvida”.

DIR D fala que “preparado para trabalhar como auxiliar administrativo em qualquer empresa, porque possui competência nessa atividade”.

Observa-se que os colaboradores acreditam que estes jovens são competentes e que têm futuro no mercado de trabalho, mas que não devem deixar de concluir os estudos e aperfeiçoar seus conhecimentos. O mercado de trabalho está cada vez mais exigente, onde quem se qualifica tem mais chances de se destacar e ter uma boa oportunidade de emprego.

Vários estudos indicam que os jovens estão mais expostos aos efeitos negativos da flexibilização do mercado de trabalho do que as gerações anteriores. A deterioração da situação do emprego dos jovens revela-se no aumento do desemprego, na inserção precária no

mercado de trabalho e na dificuldade em aceder ao emprego mais estável (AUER; CAZES, 2002).

Os jovens tem uma posição frágil no mercado de trabalho, manifestam altas taxas de desempregos e contratos temporários. Com a lei nº 10.097/2000 está ocorrendo mudança em relação a este jovem, as organizações estão aos poucos inserindo no mercado de trabalho, incentivando o trabalho do aprendiz, com isso os jovens estão sendo valorizados a terem um futuro mais promissor, melhorando a expectativa de vida e a sociedade em geral.

4.5 Mudança na Estrutura Organizacional da COTRISEL

A estrutura organizacional da cooperativa COTRISEL é composta por funções agrupadas em quatro áreas estratégicas: a financeira, comercial, administrativa e de produção.

Na área financeira que controla todo o capital, econômico e o fluxo de receitas e despesas, enquanto o comercial resolve de compras e vendas de produtos. Essas duas áreas são comandadas por uma única pessoa que tem outros colegas auxiliando nesta tarefa. Isso normalmente acontece por se tratar de funções que têm o objetivo conjunto de captar e controlar os recursos financeiros e econômicos da organização.

Já na área administrativa, comprehende setores de recursos humanos, departamento de pessoal, contabilidade entre outros. Tem como principal tarefa as atividades rotineiras do dia, no que diz respeito a cadastro e contratos de clientes/fornecedores, atendimento as legislações sejam elas fiscais e trabalhistas, contratos com bancos, transportes, entre outras funções.

Na área de produção, tem um responsável pelo departamento que tem como responsabilidade gerenciar todos os colaboradores da área de produção. É responsável basicamente pelo planejamento e controle de produção e gerenciamento de todos os processos e atividades necessárias à produção de obras (manutenção de equipamentos, controle de qualidade, produtividade, etc).

Na área administrativa encontram-se a grande maioria dos jovens. Pode-se visualizar, no organograma da instituição estudada (Apêndice B), os setores de cor vermelha que indica onde existem os jovens aprendiz.

Com um número considerável de jovens, observou-se que aumentou o quadro de colaboradores, onde ocorreu uma mudança na estrutura física da cooperativa, tendo que colocar cadeiras e mesas para o conforto e qualidade de trabalho. Não mudou apenas a estrutura física, o relacionamento entre colaboradores também mudou por se tratar de jovens,

tiveram mais cuidado com a maneira de se comunicar, tendo maior atenção e também maior agilidade nos processos.

Kanaane (1995) ressalta a valorização do ser humano e o contexto da mudança organizacional. Analisa o comportamento humano nas organizações, focalizando os papéis profissionais desempenhados e as interfaces com o meio ambiente em um mercado de constantes mudanças. Acentua a interdependência entre a conduta individual/grupal e o ambiente organizacional, bem como o seu processo de desenvolvimento.

Devido ao Programa Aprendiz Cooperativo inseriu jovens dentro da instituição estudada, onde ocorreu mudanças na estrutura organizacional. Esses jovens são valorizados no sentido que conhecem a respeito da doutrina cooperativista juntamente com temas específicos de auxiliar administrativo e estão preparados a desempenhar as atividades propostas, que auxiliam os colaboradores onde existe necessidade, contribuindo com maior agilidade nos processos.

Quanto às mudanças ocorridas na cooperativa após a implantação do Programa Jovem Aprendiz os sujeitos manifestaram-se da seguinte forma:

DIR B coloca que “houve mais colaboradores no que tange a execução de tarefas, melhorou também o ambiente, pois com a entrada dos jovens o ambiente teve que se adequar”.

DIR D diz que “trouxe adaptação nas instalações físicas, na rotina e maior agilidade nos processos”.

Notou-se que as mudanças realizadas na estrutura organizacional foi para adaptar estes jovens no ambiente de trabalho e foram vistas como positivas pelos colaboradores. Com o aumento do número de quadro de colaboradores da instituição, melhorou a agilidade nos processos, melhorando o tempo do profissional para as atividades que exige maior atenção e responsabilidade.

Quando questionado o relacionamento com o jovem, todos os sujeitos envolvidos na investigação foram unânimes em dizer que consideram ótimo, com isso percebe-se que a diferença de idade não foi um empecilho, e sim que só acrescentou com troca de experiências e conhecimento.

Já quando questionado do que havia achado da experiência, as respostas foram de muito bom a ótimo, nota-se que apesar de ser algo novo para alguns colaboradores o contato mais próximo com pessoas mais jovens, que não tenham experiência profissional, a experiência foi positiva.

Para Nogueira (2002) as relações de trabalho abrangem o conjunto de normas institucionais e informais que configuram as relações entre capital e trabalho no interior das organizações, mediadas pela contradição entre o desenvolvimento tecnológico e a relações sociais de produção e são influenciadas por costumes, tradições, ideologias, culturas e o valor atribuído ao trabalho em cada sociedade.

Essa relação do profissional com o Jovem Aprendiz Cooperativo gerou uma relação harmônica que todos lidam com naturalidade este novo contato com pessoas mais jovens, concluindo que a experiência foi positiva.

4.6 Pontos positivos e negativos com a implantação do Programa Aprendiz Cooperativo na COTRISEL

As respostas que os colaboradores deram a respeito dos pontos positivos e negativos com a inserção do jovem foram as seguintes:

Para DIR A “Acho que só teria aspectos positivos, pelo menos no meu setor, ajudou a não acumular tanto serviço”.

DIR B “Positivos: proativo e comunicativo; negativo a falta de atenção”.

DIR C fala que “Os aspectos são todos positivos, principalmente no apoio ao desenvolvimento das atividades, além de uma maior agilidade nas operações diárias e/ou mensais”.

Para DIR D “Disponho maior tempo para atividades de gestão, considerando que parte do trabalho operacional passou a ser responsabilidade do aprendiz”.

Percebe-se que a maioria tem apenas pontos positivos com relação a inserção deste jovem na COTRISEL, comentaram de melhoria em seu trabalho, o não acúmulo de tarefas e auxiliando nas tarefas operacional como conferência, arquivamento, entrega de documento para outro setor entre outros.

O jovem aprendiz foi inserido de forma que viesse a fazer parte como um colaborador, sendo que, como apresentado pelos sujeitos, esses jovens desempenharam as atividades propostas em cada um dos setores, colaborando assim, no desempenho e agilidade dos processos. Para Chiavenato (2006) o sucesso da organização depende de pessoas para operacionalizar. A Gestão de Pessoas constitui na valorização das habilidades, capacidades, destrezas e conhecimentos de cada colaborador. Consequentemente fornece meios

facilitadores para tal crescimento através de motivações, respeito à individualidade atitudes e valores.

Quanto ao ponto negativo apenas foi mencionado por um dos sujeitos na questão da falta de atenção do jovem. Em se tratando de adolescentes e a primeira vez no mercado de trabalho, é comum que o mesmo necessite de um tempo maior de adaptação e reconhecimento do ambiente de trabalho e dos diferentes processos para o desempenho do mesmo.

Além dos aspectos mencionados, outro aspecto positivo foi a relação que este jovem tem com a sociedade e o crescimento dele tanto pessoal quanto profissional.

Pelo fato do jovem estar participando do Programa Aprendiz Cooperativo, consequentemente resulta em ações de responsabilidade social, este jovem, além de estar na escola regular, ele está inserido no mercado de trabalho, com isso ocorre a geração de renda, proporciona desenvolvimento aos jovens contratados, como pessoas e como profissionais, criando uma expectativa de vida melhor para eles e sua família.

A aprendizagem é uma mudança comportamental da pessoa e é através do conhecimento e troca de informações que as pessoas crescem culturalmente, socialmente e modifica seus hábitos, assim fortalece e contribui para o crescimento organizacional. (FLEURY; FLEURY, 2001).

A formação técnico-profissional de jovens através do programa, caracteriza como um investimento social na educação, devido a complementação do ensino acadêmico. Essa contribuição demonstra interesse no desenvolvimento profissional através da aprendizagem permitindo aos jovens melhores condições na inserção no mercado de trabalho sem o comprometimento de seus estudos e seu desenvolvimento pessoal.

Quanto a implantação do programa na organização os sujeitos colocam que:

DIR A diz que “além de ser bom para o próprio jovem aprendiz, trouxe bastante ganhos para a empresa”.

Para DIR B “Conviver com um aprendiz trouxe benefícios para o ambiente. Veio para somar”.

DIR C fala que “[...], são ganhos bem relevantes principalmente no apoio ao desenvolvimento das atividades, além de uma maior agilidade nas operações diárias e/ ou mensais”.

DIR D comenta que “revisando os processos para transmitir ao aprendiz, ouvindo sugestões do mesmo para aprimoramento, etc”.

Com a implantação do Programa Aprendiz Cooperativo percebe-se que teve diversos aspectos positivos para a COTRISEL, pois melhorou a agilidade das atividades diárias e

ajudou este jovem como cidadão, compreender a doutrina cooperativista e tendo a oportunidade de trabalhar conhecendo um pouco mais dos processos dentro de um departamento específico.

O programa melhorou a sociedade no geral, ajudando jovens a terem uma qualificação como auxiliar de escritório. Esta qualificação faz com que o jovem tenha uma vantagem em seu currículo pois já possuem experiência, algo raro se tratando de pessoas de baixa faixa etária.

O Programa Aprendiz Cooperativo beneficia a vida pessoal e profissional devido a experiência que vivenciam acabam amadurecendo em requisitos como atendimento as pessoas, desenvoltura diante a elas, timidez entre outras, acaba contribuindo para a formação de um quadro social de qualidade na cooperativa e preparado para enfrentar desafios do mercado de trabalho.

Segundo o gerente do departamento de Promoção Social do SESCOOP/RS, José Zigomar Vieira dos Santos “o Programa foi estruturado de maneira a criar espaços de reflexão e participação para o aprendiz amplie suas potencialidades humanas e sociais e desenvolva um espirito empreendedor e cooperativo.

Este jovem está preparado para desempenhar atividades relacionadas a auxiliar de escritório, com um senso critico e analítico, onde conhece o que é uma cooperativa e sua doutrina. Ele possui potencialidades sociais e humanas.

CONCLUSÃO

A pesquisa realizada procurou verificar a origem e motivações para a criação do Programa Aprendiz Cooperativo na COTRISEL, as etapas percorridas, as funções desempenhadas pelos jovens, a mudança organizacional e os pontos positivos e negativos na visão dos colaboradores.

Para a implantação do Programa Aprendiz Cooperativo na instituição, foi para adequar-se a lei da aprendizagem, onde diz que estabelecimentos de qualquer natureza deve possuir no mínimo 5% e no máximo 15% do quadro de colaboradores. Essa lei proporciona à cooperativa a oportunidade de contribuir efetivamente na construção de uma sociedade melhor e não somente cumprir a legislação.

Para que este programa fosse iniciado ocorreu a inscrição junto com a SESCOOP/RS, onde teve o auxílio juntamente com a COTRAEL que ficou responsável com a entrega dos documentos ao SESCOOP.

A primeira mudança foi que a cooperativa teve que adequar-se e acomodar estes jovens em sua estrutura organizacional, colocando novos móveis e materiais que necessitem para o trabalho. Quase todos os setores, da área administrativa está composta com jovens aprendizes.

A respeito do treinamento para os responsáveis dos jovens, foi através de reunião e de manuais, onde os colaboradores sabiam que iriam orientar os jovens nas atividades de seu setor.

Para realizar a seleção dos jovens para o programa, responsáveis da COTRISEL, foram ao Colégio Estadual de São Sepé para analisar os alunos com boas notas e com aproveitamento nas aulas; após isso foram enviados convites, onde os interessados compareceram com seus responsáveis para conhecer o Programa Aprendiz Cooperativo.

Por se tratar de adolescentes a maneira de se comunicar tiveram mais cuidado, por ainda não terem a sua formação completa, qualquer fala mal interpretada pelo jovem pode acarretar tristeza ou angústia desnecessária.

Quando questionado aos colaboradores o relacionamento com o jovem, todos falaram ser uma relação ótima, que indica que existe uma relação saudável e o ambiente de trabalho é agradável.

A experiência que tiveram com os jovens foi extremamente positiva, onde ocorreu uma troca de sabedoria, conhecimentos, onde um aprendeu com o outro, conversando, dando sugestões.

A função que o jovem desenvolve em cada setor, demonstra que através das aulas teóricas do programa, tem grande facilidade em desenvolver tarefas práticas, não necessitando muitas explicações. Com isso, aumenta o tempo para realizar tarefas, fazendo com que o período em que o jovem está na instituição seja mais produtivo.

Este jovem auxilia no setor os colegas em suas atividades, diminuindo o excesso de trabalho e aumentando o tempo para o processo de gestão, deixando o jovem com a tarefa mais operacional.

Quanto a visão dos colaboradores, se consideram os jovens estudantes ou funcionários; observou-se que consideram os dois pois os jovens tem grande competência para o desenvolvimento das atividades no setor, sendo que devido a idade e o pouco amadurecimento profissional pode-se considera-los como um funcionário de verdade, apesar de que os mesmos desempenharam muito bem o que lhes foi proposto.

Com relação aos pontos positivos, considera-se que a inserção deste jovem, proporcionou um envolvimento educativo e profissional ocorrendo assim a construção de uma relação positiva entre os jovens e a cooperativa.

A respeito aos pontos negativos, foi mencionado apenas um, a falta de atenção do jovem, que por ser um adolescente é a primeira vez que está no mercado de trabalho, são diversas mudanças para este jovem, já que possui um horário e regras a cumprir.

Outro aspecto positivo é o desenvolvimento deste jovem, que com as funções que realizam estão mais preparados para o mercado de trabalho a longo prazo não apenas pelas tarefas que desempenham, mas o desenvolvimento pessoal como comunicação, timidez e desenvoltura diante outras pessoas.

O Programa Jovem Aprendiz Cooperativo na COTRISEL é um programa que envolve muitas ações positivas, com a aprendizagem o jovem aumenta crescimento intelectual e pessoal ajudando a vencer obstáculos e explorando seu potencial.

Os colaboradores da COTRISEL estão satisfeitos com o envolvimento dos jovens na cooperativa. Eles estão realizando as atividades propostas pelos colaboradores de forma ágil e com facilidades, auxiliando nas tarefas, com isso tem mais tempo para se dedicar a atividades específicas; além de melhoria nos processos da cooperativa o programa Aprendiz Cooperativo auxilia aos jovens a serem pessoas melhores, proporciona aos jovens a oportunidade de se

qualificar com o curso de auxiliar de escritório, melhorando suas chances no mercado de trabalho.

Concluindo, dessa forma, os objetivos propostos foram alcançados visando contribuir com a área da Gestão do Cooperativismo, considerando de fundamental importância todos os incentivos criados para o desenvolvimento e a educação cooperativista em jovens melhorando assim, a sociedade em que o mesmo atua.

A pesquisa serviu, também, para fortalecer a ideia de que é importante essa educação cooperativa ser desenvolvida desde a Educação Infantil nas escolas e, também, nas diferentes instituições.

REFERÊNCIAS

AUER, P. e CAZES, S. (Eds.) (2002) Employment stability in an age of flexibility. Geneva: International Institute for Labour Studies.

BAUER, Martin; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

BRASIL. Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em 11 de Out.2013

BRASIL.Decreto 5.998, de 01 de dezembro de 2005 Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em 11 de Out.2013.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8^a ed. São Paulo. Atlas,2008.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO,I.**Administração: teoria, processo e prática**, 2^a ed.São Paulo, Makron,1994.

CONEXÃO APRENDIZ, **Como ser aprendiz**,2013. Disponivel em
<<http://www.conexaoaprendiz.org.br/2010/08/17/como-ser-aprendiz/>>, acesso em 11 nov. 2013.

COOPERATIVA TRITÍCOLA SEPEENSE LTDA. **Histórico**. Santa Maria, 2013. Disponível em: <<http://www.cotisel.com/empresa.php>>, acesso em: 10 set. 2013.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

FLEURY, A; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra-cabeças caleidoscópio da indústria brasileira. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.

GAIOTO, Franciane Rodante. **Da responsabilidade social à ética empresarial.** Florianópolis: UFSC, 2001. 62 p. Ensaio.

GARZON, U, C. 1999. La Formación del Educador Cooperativo. Mexico, Confederación Mexicana de Cajas Populares/Imprenta Ambris.

HIPÓLITO, J. A. M. e REIS G. G. **As Pessoas na Organização.** Avaliação como instrumento de gestão. São Paulo: Editora Gente, 2002.

HOLYOAKE, G.J. **Os 28 tecelões de Rochdale,** 5^aed. Porto Alegre:WS,2004.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações:** o homem rumo ao século XXL. São Paulo, Atlas, 1995.

MEGGINSON, L C. MOSLEY, D C. PIETRI, P H. **Administração: Conceitos e Aplicações.** 4 ed. São Paulo: Editora Harbra, 2005.

MELO NETO, F.P; FROES,C. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: o caso brasileiro.** Rio de Janeiro: Qualitymark ed,2001.

NOGUEIRA, A.J.F.M. **Gestão estratégica das relações de trabalho.** In:FLEURY, M.T.L. As pessoas na organização. São Paulo: Gente,2002.

OLIVEIRA, D.R. **Manual de Gestão de Cooperativas: Uma abordagem prática.** 5^a ed. São Paulo: Atlas,2011.

PRADO,F.A.D. **Tributação das cooperativas à luz do direito Cooperativo.** Cutitiba: juruá,2004.

REGINATTO, A. P. **Equipes campeãs: potencializando o desempenho de sua equipe.** 2. ed. Porto Alegre: SEBRAE/RS, 2004.

ROECH, Sylvia M.A. **Projetos de estágio do curso de administração:** Guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso. São Paulo: Atlas,1996.

SANTOS, J.Z.V. SESCOOP apresenta material do programa Aprendiz Cooperativo. **Jornal O Interior** ano 39 numero 1025- janeiro de 2012, p13.

SANTOS, O. B. **Psicologia aplicada a orientação e seleção de pessoal**. São Paulo: Livraria Pioneira, 1973.

SESCOOP. **Conceitos e princípios**. Santa Maria, 2013. Disponível em:
<<http://www.sescooprs.coop.br/cooperativismo/conceitos-principios>>, acesso em 17 Set. 2013

TINOCO,J E P. **Balanço Social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações**. São Paulo, Atlas,2001.

VÁZQUEZ, A. V. **Filosofia da práxis**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1968.

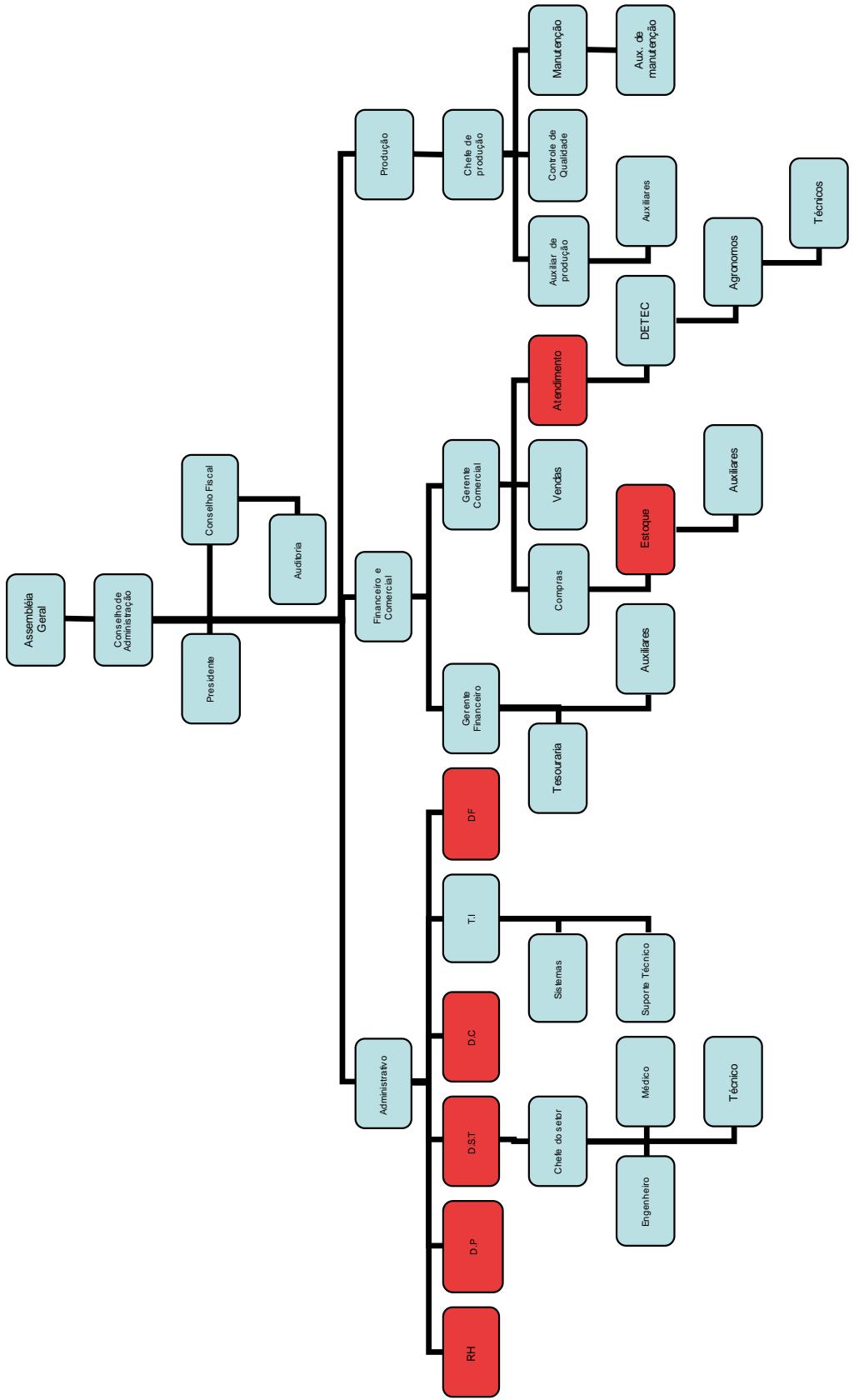
WOOD, T. Vencendo a Crise: Mudança Organizacional na Rhodia Farma. In: WOOD, Thomas (coord.). Mudança Organizacional: aprofundando temas atuais em administração de empresas. São Paulo: Atlas, 1995, págs. 188-216

YIN,R.K. **Estudo de caso: planejamento e método**. Porto Alegre: Bookman,2005.

APÊNDICE A – Questionário aplicado na COTRISEL

APÊNDICE B- Organograma da instituição estudada

Organograma da instituição estudada:



Legend:

RH: Recursos Humanos
DP: Departamento Pessoal
D.S.T: Departamento de
D.C: Departamento de C

T.I: Tecnologia da Informação
DETEC: Departamento Técnico
DF: Departamento Fiscal

ANEXO A- Modelo de avaliação



Avaliação de desempenho do Aprendiz - PRÁTICAS SUPERVISIONADAS

Nome do Curso: Auxiliar Administrativo
Nome do apendiz:
Cooperativa: Cottisel
Data de Início da prática: 05/08/2013
Data de término da prática: 02/10/2013

Atividades Desenvolvidas:	Tópicos Avaliados:					Parecer do supervisor:
	OT	M	B	R	NA	
Valores e normas da empresa: Conhecimento e cumprimento das normas internas.						
Comunicação: Clareza, objetividade e capacidade de transmitir informações e de ouvir.						
Relacionamento Interpessoal: Relacionamento com as pessoas da equipe.						
Conhecimento: Demonstra e aplica o conhecimento trazido do curso teórico.						
Eficiência/Flexibilidade: Capacidade de adaptação e eficiência na realização das tarefas propostas.						
Planejamento: Capacidade de organizar permanentemente recursos e atividades.						
Foco: Capacidade de manter a concentração no trabalho.						
Feedback: Capacidade de dar retorno de pontos fortes e pontos a serem melhorados.						
Motivação: Capacidade de vibrar com as próprias conquistas e as da equipe.						
Altitude e cooperação: Disponibilidade para auxiliar as pessoas da equipe e outros colegas.						
Acessibilidade de Portabilidade						
* CONCEITOS: OT (ÓTIMO) M (MUITO BOM) B (BOM) R (REGULAR) NA (NÃO AVALIADO)						

Data da verificação da eficiência

Data da avaliação
(até 60 dias após início da preta)

Assistência Social na Serra Gaúcha

Concurrent Programs & Their Concurrency

HISTORICAL COOPERATION

CENSUS OF MACHINERY

