



Marzo 2019 - ISSN: 1696-8352

A GESTÃO EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE O CONHECIMENTO COOPERATIVISTA DOS COLABORADORES DA COOPERATIVA PIONEIRA

Luiza Zanardo da Rosa

Formanda em Gestão de Cooperativas pela Universidade Federal de Santa Maria.

Email: scpc@cdl-lajeado.com.br

Gabriel Murad Ferreira Velloso

Professor da Universidade Federal de Santa Maria

Email: gabriel@ufsm.br

Andrieli de Fátima Paz Nunes

Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria. Formada em Gestão de Cooperativas pela Universidade Federal de Santa Maria e em Administração pela Faculdade Integrada de Santa Maria. Email:

andrieli.nunes@gmail.com

Nandria Scherer

Formada em Gestão de Cooperativas pela Universidade Fed de Santa Maria.

Email:nandriaschererb@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Luiza Zanardo da Rosa, Gabriel Murad Ferreira Velloso, Andrieli de Fátima Paz Nunes y Nandria Scherer (2019): "A gestão em cooperativas de crédito: um estudo de caso sobre o conhecimento cooperativista dos colaboradores da cooperativa pioneira", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (marzo 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/cooperativas-credito.html>

RESUMO

Este trabalho apresenta um estudo de caso sobre o conhecimento a respeito do cooperativismo dos colaboradores da Cooperativa Sicredi Pioneira, Nova Petrópolis-RS. O mesmo foi desenvolvido no Colégio Politécnico da UFSM, no Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas. Esse estudo teve como objetivo analisar o nível de conhecimento dos colaboradores da referida instituição sobre o sistema cooperativista e, mais especificamente, sobre o cooperativismo de crédito. O período do experimento transcorreu de 10 a 25 de maio de 2017. Metodologicamente tratou-se que uma pesquisa de cunho quanti-qualitativo através do emprego de um questionário fechado. Os principais autores abordados foram Carvalho (2012), Chiavenato (2005), Moraes (2012), Henriques (2012), Mullinari (2010), Ritterbuch (2010) e Bialoskorski Neto (2012). Através da análise das respostas do questionário empregado, foi possível verificar o nível de conhecimento dos colaboradores acerca do sistema cooperativista e do cooperativismo de crédito. A partir disso, concluiu-se que há relativo domínio pelos indivíduos respondentes acerca dos questionamentos elaborados. No entanto, também foi possível observar que assuntos relacionados a conceitos do cooperativismo, à gestão e à estrutura organizacional das cooperativas, podem ser destacados como pontos que necessitam maior atenção em uma gestão.

Palavras-chave: Gestão de Cooperativas. Colaboradores. Cooperativa. Cooperativismo. Crédito.

RESUMEN

Este trabajo presenta un estudio de caso sobre el conocimiento acerca del cooperativismo de los colaboradores de la Cooperativa Sicredi Pioneira, Nova Petrópolis-RS. El mismo fue desarrollado en el Colegio Politécnico de la UFSM, en el Curso Superior de Tecnología en Gestión de Cooperativas. Este estudio tuvo como objetivo analizar el nivel de conocimiento de los colaboradores de dicha institución sobre el sistema cooperativista y, más específicamente, sobre el cooperativismo de crédito. El período del experimento transcurrió de 10 a 25 de mayo de 2017. Metodológicamente se trató que una investigación de cuño cuantitativo a través del empleo de un cuestionario cerrado. En el caso de que se produzca un cambio en la calidad de vida de las personas que viven con el VIH / SIDA, A través del análisis de las respuestas del cuestionario empleado, fue posible verificar el nivel de conocimiento de los colaboradores acerca del sistema cooperativista y del cooperativismo de crédito. A partir de eso, se concluyó que hay relativo dominio por los individuos respondes acerca de los cuestionamientos elaborados. Sin embargo, también fue posible observar que asuntos relacionados con conceptos del cooperativismo, la gestión y la estructura organizativa de las cooperativas, pueden ser destacados como puntos que necesitan mayor atención en una gestión.

Palabras clave: Gestión de Cooperativas. Empleados. Cooperativa. Cooperativismo. Crédito.

ABSTRACT

This paper presents a case study about the knowledge about the cooperative work of the Cooperators Sicredi Pioneira, Nova Petrópolis-RS. The same was developed in the Polytechnic College of UFSM, in the Superior Course of Technology in Management of Cooperatives. The purpose of this study was to analyze the level of knowledge of the collaborators of this institution on the cooperative system and, more specifically, on credit cooperativism. The period of the experiment ran from May 10 to 25, 2017. Methodologically it was treated that a quantitative-qualitative research through the use of a closed questionnaire. The main authors were Carvalho (2012), Chiavenato (2005), Morais (2012), Henriques (2012), Mullinari (2010), Ritterbuch (2010) and Bialoskorski Neto (2012). Through the analysis of the answers of the employee questionnaire, it was possible to verify the level of knowledge of the collaborators about the cooperative system and the credit cooperativism. From this, it was concluded that there is relative dominance by the individuals responding to the elaborated questions. However, it was also possible to observe that issues related to cooperative concepts, management and organizational structure of cooperatives, can be highlighted as points that need greater attention in a management.

Keyword: Cooperative Management. Contributors. Cooperative. Cooperativism. Credit.

1 INTRODUÇÃO

No contexto da Segunda Revolução Industrial, pautada por jornadas de trabalho sobrenaturais e desemprego crescente, em 1844, surgiu o movimento cooperativista no bairro Rochdale (Inglaterra). A partir da união dos 28 tecelões, foram implantados um conjunto de valores e princípios que embasam o sistema cooperativista até os dias de hoje (HOLYOAKE, 2014).

A partir de então, o cooperativismo ganha força com uma doutrina socioeconômica fundamentada na liberdade humana e nos 7 princípios cooperativistas que visam, através de resultados econômicos, o desenvolvimento social e a melhoria da qualidade de vida de seus cooperados, unificando o associativismo cooperativista (SCHNEIDER, 2012).

Nesse contexto, de acordo com a Lei nº 5.764/71, que define a Política Nacional do Cooperativismo, as cooperativas são sociedades de pessoas com forma e natureza jurídica, não sujeita à falência e constituída para prestar serviços aos seus associados. Ao contrário das sociedades mercantis, as quais visam ao lucro como o principal objetivo.

Diferentes organizações voltadas ao cooperativismo foram instituídas ao longo do tempo, dentre elas, as organizações cooperativistas de crédito. Sendo que a primeira foi criada três anos após o advento dos pioneiros de Rochdale, por Wilhelm Raiffeisen, na Alemanha. O modelo de Raiffeisen serviu

como inspiração para a criação de uma das cooperativas de crédito mais sólidas do Brasil nos dias de hoje, o Sicredi (PINHEIRO, 2008).

Para toda instituição que atingiu um patamar de destaque, foi necessário, ao longo desse percurso, desenvolver, aprimorar e lapidar as suas ações voltadas à gestão, pois é através desta que todos os setores de uma organização norteiam-se para desenvolver suas atividades em busca dos objetivos estabelecidos e do cumprimento de sua missão.

O modelo de gestão cooperativista é exercido de forma democrática, onde todos os sujeitos envolvidos no negócio possuem vez e voz. Colaboradores, associados e funcionários trabalham em conjunto ativamente em prol do desenvolvimento socioeconômico. Portanto, para que esse engajamento seja efetivo e traga resultados à cooperativa, é crucial que todos compreendam efetivamente sobre o sistema cooperativista, que contempla o histórico de surgimento, os princípios, os valores, as estruturas organizacionais, os órgãos que regulamentam as organizações e o objetivo fundamental do cooperativismo (MORAIS; HENRIQUES, 2012).

Para tanto, a constituição de uma gestão eficiente requer a capacitação de todos os indivíduos envolvidos, principalmente, os colaboradores. Visto que estes possuem atuação central em praticamente todas as esferas da organização cooperativista (NETO, 2012).

Diante de tal cenário, é perceptível a importância de os colaboradores de uma cooperativa possuírem domínio sobre o cooperativismo. Portanto, objetivou-se identificar o nível de conhecimento dos trabalhadores da Cooperativa Sicredi Pioneira, Nova Petrópolis – RS, a respeito do sistema cooperativista e, especificamente, sobre o cooperativismo de crédito. Para tal finalidade, foi elaborado e aplicado um questionário aos colaboradores da referida instituição.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A revisão bibliográfica está estruturada e em um primeiro momento no histórico e nos conceitos do cooperativismo, incluindo princípios, doutrina e valores. A seguir, é feito um enfoque sobre os conceitos das cooperativas de crédito e, ao final, discorre-se especificamente sobre gestão de cooperativas e o papel colaboradores nesse sistema.

2.1 HISTÓRICO DO COOPERATIVISMO

Em 1844, no bairro de Rochdale (Inglaterra), vinte e sete tecelões e uma tecelã desenvolveram uma alternativa econômica para atuarem no mercado em contraponto a um sistema capitalista ganancioso, que os submetiam a preços abusivos, a jornadas de trabalho sobrenaturais, incluindo mulheres e crianças, e ao desemprego crescente, em consequência da 2ª Revolução Industrial (PINHO, 1966). Por esse motivo, foi criada a primeira cooperativa com a finalidade de compra comum de bens de consumo, em uma clara manifestação dos princípios socialistas contrapondo-se ao liberalismo de então (HOLYOAKE, 2014).

Cabe salientar que as ideias e princípios, que nortearam os tecelões de Rochdale, surgiram a partir de precursores ingleses, como Robert Owen e William King, bem como os franceses Charles Fourier, Michel Derion, Louis Blanc e Philippe Bouchez. A partir dos quais foram organizados os interesses da classe trabalhadora por meio da autoajuda e não do poder político, em uma ação emancipadora (SCHNEIDER, 2012).

Resumidamente, pode-se dizer que a cooperação está inserida ao longo da história, sobretudo no que se refere à ajuda mútua. Porém, de forma sistemática, a cooperação surge no momento mais intenso do começo do capitalismo industrial. Nesse sentido, as cooperativas modernas nascem de uma reação emancipadora do mundo operário e camponês contra a profunda exploração imposta durante a primeira fase da revolução industrial (SCHNEIDER, 2012).

No Brasil, os primeiros sinais da cultura da cooperação foram observados na época da colonização portuguesa, estimulada por funcionários públicos, militares, profissionais liberais, operários e imigrantes europeus. Porém, de forma oficial, o movimento teve início em 1889, em Minas Gerais, com a fundação da Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto, cujo foco era o consumo de produtos agrícolas. Após, surgiram outras cooperativas em Minas Gerais, Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo e Rio Grande do Sul (OCB, 2017).

Anos depois, foi criada a Organização das Cooperativas do Brasil (OCB), em 2 de dezembro de 1969, e o cooperativismo brasileiro ganhou sua própria entidade de representação. Dois anos depois, foi publicada a Lei nº 5.764/71 que disciplinou a criação de cooperativas, destacando o papel de representação da OCB e trazendo ainda alguns pontos que restringiam, em parte, a autonomia dos associados. Tais limitações, típicas do regime político de então, foram superadas na Constituição de 1988, na qual foi proibida a interferência do Estado nas associações, dando início efetivamente à autogestão do cooperativismo (OCB, 2017).

Os vinte e oito pioneiros, portanto, possuem o importante papel histórico na introdução de estatutos pensados e definidos de forma coletiva, nos quais foram codificados valores, princípios e métodos essenciais do cooperativismo, aplicando-os e propagando-os com grande êxito. Como herança, a cooperação adquiriu crescente importância tanto em países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento. A ideia cooperativista não é uma teoria de gabinete, ela sai da prática da vida e das próprias necessidades do povo (HOLYOAKE, 2014).

Portanto, no capítulo seguinte serão abordados os valores, princípios, conceitos e características que surgiram desta doutrina originada dos 28 pioneiros e que norteiam o cooperativismo atualmente.

2.2 COOPERATIVISMO

Como é possível observar, o cooperativismo é uma doutrina composta de conceitos, características, princípios e valores específicos que orientam e normatizam qualquer instituição desta natureza.

2.2.1 Conceitos do cooperativismo

Neste subitem, portanto, são apresentados os conceitos de cooperação, cooperativismo e cooperativas, para um melhor entendimento do assunto abordado neste estudo.

a) COOPERAÇÃO

Cooperar significa agir de forma coletiva com os outros, trabalhando em conjunto na busca de um objetivo comum. Ainda, segundo a OCB, cooperar é unir-se a outras pessoas para conjuntamente enfrentar situações adversas, no sentido de transformá-las em oportunidades e bem-estar econômico e social (SESCOOP/RS, 2017).

Dessa forma, a prática da cooperação visa educar e socializar as pessoas, para a expansão de fronteiras culturais do ser humano, tornando-o mais aberto, flexível, participativo e solidário. Por esse motivo, quanto mais cedo as práticas cooperativistas se instalarem no convívio em sociedade, mais rápido serão implantados os ideais do cooperativismo (SESCOOP/RS, 2017).

b) COOPERATIVISMO

Trata-se de uma doutrina socioeconômica fundamentada na liberdade humana e nos princípios cooperativos. A cultura cooperativista educa e desenvolve intelectualmente as pessoas, tornando-as mais criativas, inteligentes, abertas, flexíveis, participativas, justas, humanas e solidárias em busca da sua melhoria contínua (SESCOOP/RS, 2017). Nesse contexto, o cooperativismo é uma doutrina fundamentada em 7 princípios que buscam, através de resultados econômicos, o desenvolvimento social possibilitando a melhoria da qualidade de vida e unificando o associativismo cooperativista (CARVALHO, 2012).

c) COOPERATIVA

De acordo com o artigo 4º da Lei nº 5.764/71, as cooperativas são sociedades de pessoas com forma e natureza jurídica. Independentemente de seu objeto, são classificadas como sociedades simples, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados (BRASIL, 1971). Corroborando, a Aliança Cooperativa Internacional (ACI, apud SESCOOP/RS, 2017) descreve que 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”. Portanto, algumas características são peculiares às cooperativas quando comparadas com as sociedades mercantis, essas serão abordadas a seguir.

2.2.2 Características das instituições cooperativas

As cooperativas são constituídas com a finalidade de viabilizarem e desenvolverem atividades de consumo, produção, crédito, prestação de serviços e comercialização. Por isso, atualmente, a OCB (Apud MULINARI e RITTERBUCH, 2010) divide em doze os principais segmentos cooperativistas existentes: Agropecuária, Crédito Rural e Mútuo, Educacional, Trabalho, Produção, Consumo, Saúde, Habitacional, Mineral, Eletrificação e Telecomunicações, Turismo e Especial.

Diante das formas acima, as cooperativas tem o intuito de atuarem no mercado a fim de gerarem benefícios aos seus cooperados, formando e capacitando os mesmos para o trabalho e para a vida em comunidade (PINHO, 1966).

Para a estruturação da gestão, as cooperativas instituem as Assembleias Gerais de cooperados, que ocorrem anualmente nos 3 primeiros meses após o término do exercício fiscal. Essas assembleias representam o órgão máximo de decisão dos destinos da cooperativa e a essas subordina-se o Conselho de Administração, o qual representa o órgão executivo responsável pela administração diária da cooperativa, sendo constituído por cooperados. No intuito de fiscalizar as ações do Conselho de Administração e garantir os direitos dos cooperados, é instituído o Conselho Fiscal (BRASIL, 1971).

Um vasto conjunto de leis compreendem e definem regras para a execução do sistema cooperativista no Brasil. Destas, para os objetivos deste estudo, duas são enfatizadas: a, já mencionada, Lei Geral das Cooperativas (Lei nº 5.764/71), que define a Política Nacional de Cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas e a Lei Complementar nº 130/2009, que dispõe sobre o Sistema Nacional de Crédito Cooperativo (OCB, 2017).

Entre os aspectos que podem ser mencionados sobre a Lei Geral das Cooperativas destaca-se o ingresso, que ocorre de forma livre à todos que desejam o benefício dos seus serviços, mas que para isso é preciso que os associados e colaboradores estejam conscientes dos propósitos sociais e de acordo com os requisitos estabelecidos no estatuto da cooperativa. Adicionalmente, em conformidade com essa lei, as cooperativas devem ser constituídas por no mínimo 20 pessoas físicas e a admissão de uma pessoa jurídica ocorre somente se há por objetivo as mesmas atividades econômicas das pessoas físicas ou quando sem fins lucrativos (BRASIL, 1971).

Nesse contexto, é importante salientar que, para a formação de uma cooperativa, o capital é formado por quotas-partes, podendo serem constituídas por prestação de serviços, doações, empréstimos e processos de capitalização. Adicionalmente, os resultados financeiros são as sobras líquidas que, conforme decisões da Assembleia Geral, podem ser divididas de acordo com o volume de negócios do associado com a cooperativa. Das referidas sobras, obrigatoriamente, devem ser destinados 10% aos fundos de reserva (Conselhos Fiscal e de Administração) e 5% para os fundos educacionais, tais como o Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social - FATES (BRASIL, 1971).

Sendo assim, as sociedades cooperativas apresentam claras distinções das sociedades mercantis. Ou seja, conforme SESCOOP/RS (2017), as empresas cooperativas são sociedades de pessoas de natureza civil, tendo forma jurídica própria, constituídas a fim de prestar serviços aos seus associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas características apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1. Diferenças entre sociedades cooperativas e sociedades mercantis (Adaptado de SESCOOP/RS, 2017).

COOPERATIVA	MERCANTIL
O principal é o Homem	O principal é o Capital
O cooperado é dono e usuário da sociedade	Os sócios são vendedores de produtos e serviços aos consumidores
É uma sociedade simples, regida por legislação específica.	Sociedade de capital – ações
Assembleia: quórum baseado no número de associados	Assembleia: quórum baseado na participação no capital social.
Controle democrático	Controle financeiro
Sociedade de pessoal que funciona democraticamente	Sociedade de capital que funciona hierarquicamente
As quota-partes não podem ser transferidas a terceiros estranhos à cooperativa	As ações podem ser transferidas a terceiros
Afasta os intermediários	São, muitas vezes, os próprios intermediários
Objetivo: melhoria da qualidade de vida dos cooperados	Objetivo: lucro
O retorno dos resultados é proporcional ao valor das operações com a cooperativa	O dividendo é proporcional ao valor total das ações

Fonte: SESCOOP/RS (2017).

Como qualquer empreendimento, a cooperativa deve ser estruturada através da lógica do sistema econômico, definindo claramente suas metas, sua estrutura de disciplina interna, sua forma de utilização de recursos, seu planejamento e sua constituição hierárquica, visando o alcance de seus objetivos (SCHNEIDER, 2012).

Além das diferenças citadas no Quadro 1, outros aspectos também podem ser mencionados, tais como grupo social coeso, capital cooperativo e resultados baseados em benefícios e serviços, uma vez que o objetivo de uma entidade cooperativa não é o lucro (NETO, 2012).

Diante de tais características, é perceptível o quanto o cooperativismo pode desenvolver uma sociedade mais justa e igualitária, priorizando o homem como sujeito atuante em detrimento do capital financeiro, possibilitando novas oportunidades para aqueles que estão fora do mercado e que hoje não possuem condições de competir diante da desigualdade (NETO, 2012). Portanto, os princípios que regem o sistema cooperativista devem embasar a constituição de qualquer instituição desta natureza.

2.2.3 Princípios e valores do cooperativismo

Os sete princípios do cooperativismo são as linhas orientadoras por meio das quais as cooperativas levam os seus valores à prática. Os mesmos tem como referência os Pioneiros de Rochdale e foram consolidados pela Comissão Especial para o Congresso da ACI, realizado em Viena em 1966 (SCHNEIDER, 2012)

Sendo assim, a consonância das cooperativas e seus cooperados com os princípios cooperativistas deve oferecer coerência às ações que visam o fortalecimento do sistema. O espírito e os valores cooperativos materializam-se em um conjunto de princípios estabelecidos e adaptados às peculiaridades de cada época, tal como resumidos a seguir (SCHNEIDER, 2012).

O primeiro princípio, princípio da adesão voluntária, consciente e do livre acesso, esclarece que as cooperativas são organizações voluntárias e abertas a todos que possuem o interesse de usufruir de seus serviços e que estão dispostos a aceitarem suas responsabilidades de sócios, sem discriminação de gênero, social, racial, política ou religiosa. Esses critérios em uma cooperativa são básicos para a harmonia e a relação societária.

O segundo, princípio da gestão e do controle democrático por parte dos sócios, determina que as cooperativas são caracterizadas por uma gestão democrática, as cooperativas são controladas por seus sócios, os quais participam ativamente na estruturação de suas políticas e nas tomadas de decisões. Nas entidades cooperativas de primeiro grau, os sócios tem igualdade de votação e os que forem eleitos como representantes são responsáveis pelo grupo de associados. De acordo com Lambert (1975, p.58), "O princípio da democracia é fundamental à cooperativa. Através dele se distingue claramente a empresa cooperativa da empresa capitalista."

O terceiro, princípio da participação econômica do sócio, define que o capital da cooperativa é distribuído equitativamente e controlado democraticamente pelos sócios. Parte dos recursos torna-se propriedade comum da cooperativa e são destinados ao capital social, aos fundos de reserva e desenvolvimento, ao capital de terceiros em caso de empréstimos, ao retorno proporcional das operações, entre outros. Além desses, há uma importante parte dos recursos que são investidos em questões educacionais e sociais. O estabelecimento de práticas educativas, formativas e sociais é comum nas cooperativas e legalmente imposta pelo Fundo de Assistência Técnica e Social (FATES).

Já, o quarto princípio, princípio da autonomia e independência, caracteriza-se por conferir aos associados a responsabilidade pelo controle da cooperativa, mantendo sua autonomia preservada, mesmo nos momentos em que a cooperativa receba auxílio externo, seja do governo ou de outras organizações. Cooperativas que são controladas e dependentes perdem sua autonomia e descaracterizam-se. Portanto, a autogestão é definida no plano interno das instituições cooperativas, pois, é a partir dessa que será possível manter sua independência e autonomia.

No quinto princípio, princípio da educação, treinamento e informação cooperativa, é definido que educação e treinamento devem ser proporcionados aos associados, dirigentes, administradores e colaboradores das cooperativas para que, dessa forma, todos tenham condições de contribuir efetivamente para seu desenvolvimento. Como o objetivo do cooperativismo é realizar de fato a gestão participativa, então, a educação cooperativa é o princípio fundamental.

Além do investimento na educação social, é importante lembrar que a cooperativa também é uma empresa e por isso, é de suma importância o empenho na educação gerencial, especialmente hoje, em que os desafios de qualidade e de competência no mercado são cada vez maiores.

A tarefa educativa à nobreza moral é inerente à essência da cooperação, por esse motivo é fundamental que os membros da entidade cooperativa sejam devidamente orientados sobre o cooperativismo. Os associados devem ser educados para a garantia de apoio e lealdade à cooperativa, os dirigentes para que sejam os primeiros a praticarem solidariedade em um exercício eficiente de suas funções e os empregados (colaboradores) devem dominar os conceitos do cooperativismo, visto que são os responsáveis pelo contato mais frequente da cooperativa com os seus associados. Adicionalmente, a tarefa educacional deve ser estendida à comunidade e público geral com a finalidade de angariar novos sócios e reduzir possíveis resistências à entidade.

Em relação ao sexto princípio, princípio da cooperação intercooperativa e a integração cooperativa, embora já praticado pelos Pioneiros de Rochdale, a partir da proposição de colaboração entre diferentes associações cooperativas em seu estatuto, este princípio só foi formalizado em 1966, a partir do Congresso da ACI.

O mesmo princípio prevê uma integração cooperativa que começa de baixo para cima, em que o poder emana justamente de bases consolidadas e autônomas. Nesse processo de integração, as cooperativas de base sacrificam parte de sua autonomia, de forma livre e consciente, em troca de um benefício maior ao sistema cooperativo em sua totalidade.

A articulação em torno de segmentos permite menor competição interna nas bases, ao mesmo tempo em que amplia a capacidade do todo para competir com grandes conglomerados industriais. Além disso, as cooperativas atendem seus sócios mais efetivamente e fortalecem o movimento cooperativo quando trabalham juntas através de estruturas locais, nacionais, regionais e internacionais.

Por fim, o sétimo princípio, princípio da preocupação com a comunidade, determina que o cooperativismo deve assumir o compromisso de se empenhar como protagonista junto a forças sociais e comunitárias para o desenvolvimento local e regional sustentável, fomentando inclusive o surgimento de lideranças e potencialidades comunitárias. Ou seja, cabe ao sistema uma especial atenção ao desenvolvimento sustentável de suas comunidades, por força da natureza dos seus valores e princípios.

Em contraposição à postura corporativista implantada pela globalização, em que surgem diversas carências sociais, as cooperativas podem e devem se tornar importantes reguladoras e saneadoras do mercado, evitando ou diminuindo a especulação. Com efeito, as cooperativas exercem razoável responsabilidade no melhoramento intelectual e cultural da comunidade, além de seus efeitos econômicos.

Portanto, os princípios do cooperativismo são inspirados nos valores e desses adquirem força e sentido. Por serem essenciais, os valores são universais e imutáveis na história do cooperativismo, ao contrário dos princípios que devem ser atualizados pelo contexto social e econômico (DRIMER; DRIMER, 1973).

Sob uma perspectiva moral social, o valor está associado a um preço que deve ser pago por um objeto ou serviço. Enquanto, sob o olhar filosófico, o valor refere-se a uma propriedade das coisas. De todo modo, os valores do cooperativismo estão associados ao "espírito" do cooperativismo, que norteia os princípios e normas dessa doutrina (SCHNEIDER, 2012).

Os valores, segundo Drimer e Drimer (1973, apud SCHNEIDER, 2012), são compostos por:

- Esforço próprio e ajuda mútua como condição para autonomia;
- Solidariedade e cooperação entre associados e entre cooperativas;
- Igualdade, democracia e participação;
- Justiça nas normas, equidade e liberdade;
- Promoção humana e educação cooperativa;
- Coincidência com os interesses gerais da comunidade;
- Mutualidade, retribuindo a cada um conforme o esforço dispensado.

Esses valores devem ter o importante papel de motivar pessoas e suas lideranças a lutarem contra a corrente dominante das ideologias individualistas e competitivas do capitalismo de mercado (JERÔNIMO *et al.*, 2006).

Inspirando-se em valores, a doutrina propõe uma orientação precisa à ação histórica de uma coletividade. Trata-se de um conjunto de ideias e juízos estruturados, destinados a justificar a situação de um grupo (SCHNEIDER, 2012).

Com a função de apontar objetivos e indicar meios de alcançá-los, a doutrina cooperativa deve se voltar para a educação em prol da solidariedade, conduzindo a uma sociedade e sistema econômico alternativos. A partir dos quais se visa o ideal de solidariedade, justiça, autonomia, democracia e participação. Esse conjunto de valores, princípios e normas, que essa doutrina propõe, deve ajudar a orientar a ação dos cooperados para o alcance dos objetivos da cooperação (SCHNEIDER, 2012).

2.3 COOPERATIVAS DE CRÉDITO

Três anos após o advento dos Pioneiros de Rochdale, em 1847, Friedrich Wilhelm Raiffeisen, criou no povoado de Weyerbusch/Westerwald a primeira associação de apoio para a população rural, que, embora não fosse uma cooperativa, serviu de modelo para a futura atividade cooperativista de Raiffeisen. Dessa forma, em 1864, ele funda sua primeira cooperativa de crédito. As cooperativas criadas por Raiffeisen eram rurais e tinham como principais características a responsabilidade ilimitada e solidária dos associados, a singularidade de votos dos sócios, a área de atuação restrita, a ausência de capital social e a não distribuição de sobras, excedentes ou dividendos. Atualmente, esse tipo de cooperativa ainda é bastante popular na Alemanha (PINHEIRO, 2008).

Em 1856, surgiram as cooperativas de crédito urbanas, com Herman Schulze, na cidade alemã de Delitzsch, que organizou sua primeira “associação de dinheiro antecipado”. Essas cooperativas fundadas por Schulze são atualmente conhecidas na Alemanha como bancos populares e diferenciavam-se das anteriores por preverem o retorno das sobras líquidas proporcionalmente ao capital, por possuírem área de atuação não restrita e por seus dirigentes serem remunerados (PINHEIRO, 2008).

Em 1865, o italiano Luigi Luzzatti, inspirado nos pioneiros alemães, organiza a constituição da primeira cooperativa do tipo Luzzatti, que foram bastante difundidas no Brasil entre as décadas de 40 e 60. Nesse modelo, destaca-se a não exigência de vínculo para a associação, exceto algum limite geográfico, quotas de capital de pequeno valor, concessão de crédito de pequeno valor sem garantias reais, a não remuneração dos dirigentes e a responsabilidade limitada ao valor do capital subscrito (PINHEIRO, 2008).

A partir dos três modelos anteriores, em 1900, no Canadá, Alphonse Desjardins idealizou a constituição de uma cooperativa, sendo amplamente difundida nas américas. Esse tipo de cooperativa, conhecida no Brasil como cooperativa de crédito mútuo, tinha como principal característica a existência de algum vínculo entre os sócios, reunindo grupos homogêneos tais como trabalhadores de uma mesma fábrica, funcionários públicos, etc. (PINHEIRO, 2008).

No Brasil, conforme Pagnussatt (2004), o cooperativismo de crédito, que se consolidou, surgiu em 28 de dezembro de 1902, em Nova Petrópolis, RS, através de um grupo de produtores rurais, liderados pelo padre suíço Theodor Amstad. Mas, segundo o mesmo autor, o grande avanço do sistema ocorreu em 2003, quando pela edição da Resolução nº 3.106, foi autorizada a livre associação, permitindo dessa forma que as pequenas comunidades integrassem a um sistema financeiro que até então não possuíam.

Nesse período, a OCB possibilitou o intercâmbio de informações que propiciaram a harmonização das relações de trabalho e a integração das cooperativas brasileiras com organizações de outros países. Dessa maneira, é possível perceber que a representatividade é um dos aspectos mais relevantes da legislação do Sistema cooperativista, perante os órgãos internacionais (ROSSÉS et al., 2010).

Em 2004, já existiam mais de 1.450 cooperativas em funcionamento no Brasil, sendo 1.097 filiadas a Centrais, participando de sistemas como Sistema de Crédito Cooperativo - SICREDI, Sistema das Cooperativas de Crédito no Brasil - SICCOB, Cooperativa de Trabalho Médico - UNICRED, Sistema de Cooperativas de Crédito Rural com interação Solidária - CRESOL e Sistema Nacional de Cooperativas de Economia e Crédito Solidário - ECOSOL (PAGNUSSATT, 2004).

Em termos conceituais, Pinheiro (2008) define que cooperativas de crédito são instituições financeiras constituídas sob a forma de sociedade cooperativa e tem por objeto a prestação de serviços financeiros aos associados, sob a forma de concessão de crédito, captação de depósitos à vista e a prazo, concessão de cheques, prestação de serviços de cobrança, de custódia, de recebimentos e pagamentos por conta de terceiros, através de convênios com instituições financeiras públicas e privadas e de correspondentes no País.

Em 1980, o Sicredi foi responsável pela retomada do crescimento do cooperativismo de crédito brasileiro e da organização sistêmica, embasado na padronização administrativa e operacional. Na região em que atua é visto como incentivador para a criação das novas organizações que visam à cooperação entre pessoas nas mais diversas áreas (PAGNUSSATT, 2004).

Organizados em núcleos ligados às agências, os associados do Sicredi exercem o direito e o dever de planejar, acompanhar e decidir os rumos das cooperativas nas assembleias. Atualmente a instituição pratica importantes parcerias com instituições internacionais e com projetos sociais e educacionais (SICREDI, 2017).

2.4 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DAS COOPERATIVAS

Alguns dos aspectos mais desafiadores de uma cooperativa atualmente consistem em uma administração equilibrada entre o social e o empresarial, tendo em vista que os objetivos dessas organizações vão além do âmbito econômico. Nessas instituições, os objetivos econômicos são definidos conforme as necessidades do coletivo e não do individual (GRAMACHO, 1997).

Desse modo, torna-se fundamental analisar as estratégias organizacionais do ponto de vista teórico, metodológico e prático para o cumprimento dos objetivos definidos pelas organizações cooperativas. Além disso, é determinante que a instituição possua uma estrutura bem organizada e clara, e que seja eficientemente gerida sob a lógica do cooperativismo de tal maneira que a gestão empresarial e a social sejam complementares e igualmente desenvolvidas (SCOPINHO; MARTINS, 2003).

Diante dessa perspectiva, a gestão social tem a função de oferecer suporte aos seus cooperados e colaboradores, oportunizando condições de participação nas tomadas de decisões das cooperativas, e a gestão empresarial deve deter-se no gerenciamento econômico da empresa (BARASUOL et al., 2015).

Sob esta mesma ótica, JERÔNIMO et al. (2006) destacam que de acordo com as exigências do mercado competitivo e as singularidades das organizações cooperativas, é importante constituir uma gestão segura e efetiva, na qual seus colaboradores e dirigentes estejam preparados para enfrentarem os desafios, sem esquecer os princípios que alicerçam essas organizações.

Desse modo, pela singularidade já explicitada das organizações cooperativas, fica claro que cooperados, gestores e colaboradores devem desempenhar suas atividades com profundo conhecimento acerca dos princípios e valores que norteiam o cooperativismo. A partir desse raciocínio pode-se elencar alguns aspectos que dão força à necessidade de capacitação dos colaboradores de uma cooperativa.

O primeiro contato com os associados de uma cooperativa ocorre com os seus colaboradores. Estes indivíduos tem o papel de receber os cooperados, orientá-los, esclarecer suas dúvidas, conduzir aos melhores caminhos e até solucionar diversos problemas, do mais simples ao mais complexos. Por essa razão, cada vez mais, a educação cooperativista deve ser também direcionada a esses indivíduos, que precisam ser vistos como agentes multiplicadores do conhecimento adquirido nessas instituições (MORAIS; HENRIQUES, 2012).

O segundo aspecto a ser destacado trata da necessidade do colaborador sentir-se parte da organização. Para isso, ele precisa entender sobre o cooperativismo. Isso ocorrerá a partir da internalização do conhecimento proporcionado pela educação cooperativista, que tem por finalidade a integração de todas as forças produtivas para viabilizar a cooperativa como um instrumento de desenvolvimento social e econômico de seus membros. Por esse caminho, em busca de espaço competitivo no mercado, essas organizações talvez sejam as que mais necessitam usufruir de um processo educacional de formação e capacitação contínua (MORAIS; HENRIQUES, 2012).

O terceiro fator, refere-se ao 5º princípio do cooperativismo que tem por finalidade a promoção do desenvolvimento cultural e profissional de todos os indivíduos ligados a cooperativa. Nesse contexto, é importante que o colaborador, ao compreender esse princípio, procure participar, usufruir e cooperar em todas as atividades da organização que proporcionam a sua qualificação e seu desenvolvimento social. Pois, será através desses benefícios que ele terá a possibilidade de lapidar seus conceitos e atitudes transformando-se em um ser humano melhor.

Além dos aspectos já mencionados, há um quarto fator ocorrente nas organizações que merece muita atenção. Trata-se da relação entre as entradas e saídas de pessoas de uma instituição em um determinado período de tempo, denominado turnover. É através do cálculo do turnover que se obtém o percentual de substituições de funcionários, como também é possível analisar a capacidade que a organização tem em mantê-los (BANG, 2010).

A rotatividade de pessoal, se acompanhada, torna-se um excelente indicador de gestão para os executivos. Pois, dependendo dos valores obtidos através dos cálculos, é possível identificar a necessidade de melhorias, evitando os grandes impactos financeiros que geralmente ocorrem em uma gestão não estruturada. (BANG, 2010).

Se o quadro de funcionários for modificado constantemente, além dos gastos desnecessários, a cooperativa provavelmente terá também uma desestabilização em suas atividades, pois a cada admissão serão necessários diversos conjuntos de atividades para estruturar e engajar o indivíduo à instituição.

Conforme Chiavenato (2005), os principais ativos das organizações são as pessoas e, por esse fato, as instituições devem permanecer atentas aos seus colaboradores. Segundo o mesmo autor, as organizações bem sucedidas estão percebendo que seu crescimento está cada vez mais atrelado à sua capacidade de aperfeiçoarem o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros, principalmente

dos seus colaboradores. Nesse sentido, o autor afirma que quando uma organização está realmente voltada para as pessoas, a sua filosofia global e sua cultura organizacional passam a refletir sobre essa crença.

Portanto, o segredo de uma gestão cooperativista de qualidade pode ser a conquista do equilíbrio em todas as ações administrativas e sociais. Isso somente ocorrerá quando houver a compreensão de que todos os trabalhos executados nas unidades se interligam, acarretando em uma espécie de reação em cadeia, na qual, todos os aspectos, positivos ou negativos, irão interferir nas atividades e estruturas da organização (MULINARI; RITTERBUCH, 2010).

Sendo assim, é fundamental que os colaboradores sejam conhecedores do cooperativismo, tanto pela importância social inerente ao sistema, quanto pela necessidade econômica de manter a instituição cooperativa competitiva em um mercado dominado pelo capitalismo.

3 METODOLOGIA

Tendo em vista o histórico, os conceitos e os princípios do cooperativismo, associados à importância do conhecimento dessas informações por dirigentes e colaboradores de uma organização cooperativa, uma gestão social competente que vise a capacitação dos colaboradores é fundamental para a sobrevivência dessas organizações.

Nesse sentido, visando atender o objetivo deste trabalho, a identificação do nível de conhecimento dos colaboradores da Cooperativa Sicredi Pioneira (Nova Petrópolis, RS), foi desenvolvida uma pesquisa de cunho quanti-qualitativo, com base em Andrade (2010), onde se objetiva a discussão dos resultados de forma estatística descritiva. Por esse caminho, o instrumento escolhido para a coleta de dados foi elaborado na forma de um questionário on line com questões fechadas (Anexo I).

Desse modo, o referido questionário foi elaborado sendo dividido em três grupos de questionamentos aos colaboradores: 1) Levantamento de dados pessoais; 2) Questões relacionadas ao cooperativismo em si, compreendendo conceitos, princípios, educação e estrutura organizacional das cooperativas e 3) Questões direcionadas aos conhecimentos sobre cooperativas de crédito, uma vez que a organização avaliada é dessa natureza.

O público-alvo escolhido para a pesquisa foram os colaboradores da Cooperativa Sicredi Pioneira (Nova Petrópolis, RS) por se tratar da primeira cooperativa de crédito instalada e consolidada no Brasil. Conforme o relatório anual de 2016, a Sicredi Pioneira conta atualmente com 512 colaboradores (população) (SICREDI, 2017), dos quais 54 responderam o questionário (amostra) o que confere um $n = 54$ para as análises estatísticas. Convém salientar que este número amostral se deu por livre adesão dos respondentes a partir de solicitação do responsável pela gestão de pessoas na referida instituição.

Para a aplicação do questionário aos colaboradores da Sicredi Pioneira, antecipadamente o formulário foi submetido a um pré-teste com dez acadêmicos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas da UFSM, com a finalidade de identificar possíveis falhas e coletar sugestões que pudessem aprimorar a abordagem da pesquisa, tal como sugerido por Andrade (2010).

Após a etapa de pré-teste, o questionário ajustado foi enviado de forma on line aos colaboradores da Sicredi Pioneira que, por adesão, responderam dentro de um prazo de quinze dias, entre 10 e 25 de maio de 2017.

Por fim, através da análise estatística dos dados obtidos no questionário, foi possível identificar o nível de conhecimento dos colaboradores respondentes sobre o ramo cooperativista, assim como possíveis relações entre o conhecimento dos mesmos frente suas idades, graus de escolaridade e tempo de trabalho na instituição.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo foram apresentados os dados obtidos a partir do questionário empregado aos colaboradores da Sicredi Pioneira (Nova Petrópolis-RS). Com base nesses dados, foi realizada a discussão dos resultados, expondo alguns cruzamentos de dados que permitam uma avaliação mais acurada de conhecimentos dos colaboradores desta instituição a respeito de conceitos do cooperativismo e das cooperativas de crédito.

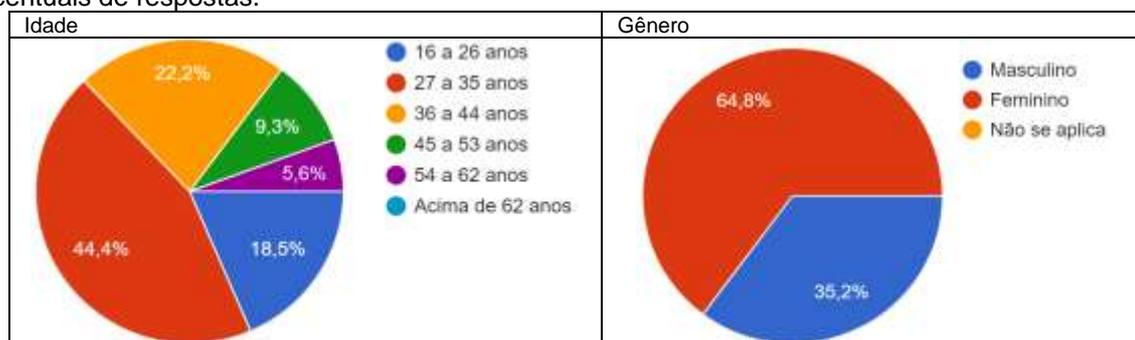
Tal como mencionado na metodologia deste trabalho, após uma etapa de pré-teste, o referido questionário foi elaborado em três construtos: informações pessoais, conhecimentos sobre cooperativismo em geral e conhecimentos sobre cooperativismo de crédito.

Nesse sentido, a seguir foram elencados os questionamentos efetuados e os gráficos percentuais das respostas obtidas para posterior discussão. Convém ressaltar que, como se tratou de um levantamento voluntário na Cooperativa de Crédito Sicredi Pioneira, Nova Petrópolis-RS, o número de participantes foi de 54 (10,5%), tendo em vista uma população de 512 colaboradores compreendidos em todas as agências que integram essa instituição, conforme dados do relatório anual de 2016 da Sicredi Pioneira-RS.

4.1 INFORMAÇÕES PESSOAIS

Como mencionado, o primeiro construto visando a obtenção de dados relevantes para este trabalho, refere-se às informações pessoais dos 54 respondentes do questionário. Dessa forma, as informações levantadas foram a idade, o gênero, os níveis de escolaridade e o tempo de trabalho na Cooperativa Sicredi Pioneira. Os resultados obtidos para idade e gênero são representados no Quadro 3, o tempo de trabalho na instituição é compilado na Tabela 1 e a distribuição da escolaridade dos respondentes é descrita a seguir.

Quadro 2. Conjunto de questionamentos pessoais, idade e gênero, com a representação gráfica dos percentuais de respostas.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Em breve análise do Quadro 3, com relação à idade dos colaboradores, percebe-se um relativo predomínio de pessoas entre 27 e 35 anos, o que corrobora com a atual pirâmide etária brasileira de acordo com dados do IBGE em 2016 (IBGE, 2017). Já, em contraponto ao mesmo instituto, o número de colaboradoras supera em bom percentual o de colaboradores pesquisados.

No quesito escolaridade, 18,5% dos respondentes possuem Ensino Superior Incompleto, 40,7% possuem Ensino Superior Completo, 38,9% possuem Especialização/Pós-graduação e 1,9% possuem Mestrado. Desse modo, observa-se uma considerável participação de respondentes com graduação e pós-graduação, que juntos, abrangem mais de 80%.

Tabela 1. Levantamento do tempo de trabalho dos colaboradores na Cooperativa Sicredi Pioneira (n = 54).

Tempo de trabalho	Quantidade de respondentes
Menos de 1 ano	1,9%
De 1 a 3 anos	24,1%
De 4 a 6 anos	27,8%
De 7 a 10 anos	22,2%
De 11 a 14 anos	14,8%
Mais de 15 anos	9,3%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Por fim, outro fator que pode contribuir nessa avaliação, trata-se do tempo de trabalho na instituição pesquisada (Tabela 1). Dessa forma, entre os pesquisados, observou-se que mais de 70% trabalham na cooperativa há 4 anos ou mais, o que induz a supor um substancial nível de conhecimento do sistema.

Estas variáveis tem como função contribuir nas análises pelo fato de, além de proporcionar um primeiro contato com o perfil dos colaboradores, possibilitará a realização de cruzamentos destas informações de perfil com o diagnóstico do conhecimento cooperativista.

4.2 RESULTADOS SOBRE COOPERATIVISMO

Nesta etapa, o questionário foi organizado em 28 questões que versaram sobre conceitos, doutrina, princípios, valores e estrutura organizacional do cooperativismo como um todo. Sendo assim, tem-se o intuito de identificar o grau de comprometimento dos colaboradores acerca dos ideais cooperativistas. Os resultados obtidos são compilados na Tabela 2.

Questões sobre cooperativismo	Respostas				
	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Sem opinião / desconheço
1. Cooperar é agir de forma coletiva, trabalhando em prol de objetivos individuais.	1,9%	13%	11,1%	74,1%	0%
2. As cooperativas são empresas eficientes e que mantem preocupação e atuação nos interesses sociais e das comunidades.	66,7%	31,5%	1,9%	0%	0%
3. Cooperar é agir de forma coletiva, trabalhando em prol de objetivos comuns.	87%	13%	0%	0%	0%
4. O cooperativismo é uma forma de expressão do capitalismo moderno.	11,1%	40,7%	7,4%	33,3%	7,4%
5. O cooperativismo é uma doutrina socioeconômica fundamentada na liberdade humana e nos princípios cooperativistas.	55,6%	29,6%	3,7%	1,9%	9,3%
6. A igualdade é um princípio básico do cooperativismo, pois não existem distinções de nenhuma natureza, quer seja de cor, credo, gênero, opção sexual ou política.	85,2%	9,3%	0%	1,9%	3,7%

7. O princípio da intercooperação pressupõe que os colaboradores devam cooperar entre si e com os associados.	40,7%	33,3%	3,7%	16,7%	5,6%
8. Acompanhar e fiscalizar as ações dos gestores constitui-se um direito e um dever de todos os associados.	51,9%	24,1%	11,1%	11,1%	1,9%
9. A cooperativa é uma sociedade de capital que atua no interesse da comunidade.	37%	25,9%	14,8%	20,4%	1,9%
10. A cooperativa é uma sociedade de pessoas que é gerida democraticamente.	66,7%	24,1%	3,7%	1,9%	3,7%
11. Você se considera conhecedor(a) dos princípios e valores do cooperativismo e da forma de atuação das cooperativas.	51,9%	46,3%	1,9%	0%	0%
12. Cada associado tem direito a um voto, todos com o mesmo peso, independente da participação econômica.	98,1%	1,9%	0%	0%	0%
13. As cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua, controladas pelos seus sócios.	42,6%	31,5%	7,4%	14,8%	3,7%
14. Todo associado têm poder de voto de acordo com sua movimentação financeira.	5,6%	1,9%	9,3%	83,3%	0%
15. Os associados recebem juros ao capital e distribuição do resultado.	94,4%	5,6%	0%	0%	0%
16. As cooperativas devem capacitar exclusivamente os seus colaboradores e gestores.	18,5%	29,6%	16,7%	35,2%	0%
17. A educação cooperativista tem como um dos seus principais objetivos incentivar participação ativa dos associados.	70,4%	25,9%	0%	1,9%	1,9%
18. Os cooperados e a sociedade em geral são foco de ações de educação por parte da cooperativa.	64,8%	33,3%	0%	1,9%	0%
19. Em tempos de alta competitividade, os investimentos em educação cooperativa devem ser mantidos em segundo plano, de forma a não inviabilizar o empreendimento.	1,9%	5,6%	20,4%	72,2%	0%
20. O FATES garante recursos financeiros para a cooperativa investir em publicidade e propaganda.	7,4%	7,4%	11,1%	55,6%	18,5%
21. O FATES possibilita que a cooperativa invista na abertura de novas agências/unidades de atendimentos.	0%	13%	9,3%	66,7%	11,1%
22. A Assembleia Geral Ordinária ocorre nos primeiros quatro primeiros meses do ano.	74,1%	11,1%	0%	7,4%	7,4%
23. Nas Assembleias, quem possui mais cotas tem maior peso na votação.	0%	1,9%	0%	98,1%	0%
24. O conselho Fiscal é responsável pela execução do planejamento estratégico da cooperativa.	9,3%	11,1%	9,3%	63%	7,4%
25. O Conselho Fiscal fiscaliza a ação dos cargos executivos da cooperativa no sentido de	53,7%	27,8%	1,9%	5,6%	11,1%

garantir o interesse coletivo.					
26. A diretoria de uma cooperativa será composta exclusivamente por associados eleitos em Assembleia Geral.	27,8%	14,8%	1,9%	44,4%	11,1%
27. O Conselho de Administração é responsável pela execução das atividades-meio da cooperativa, tais como a administração financeira e do fundo de reserva.	27,8%	25,9%	5,6%	29,6%	11,1%
28. O presidente da cooperativa pode ser um profissional contratado pelo Conselho de Administração.	13%	9,3%	3,7%	63%	11,1%

Fonte: elaborado pelos autores.

Após uma observação e análise geral dos dados obtidos, foi possível identificar em primeira instância, que a compreensão sobre o sistema cooperativista nos quesitos princípios, valores, doutrina, estrutura e política organizacional, podem ser considerados satisfatórios. Entretanto, considera-se que alguns itens importantes para uma gestão de qualidade merecem ser destacados e analisados para futuros aprimoramentos na capacitação do grupo dos colaboradores.

As questões que se destacaram nesse segmento com maior grau de discordância entre os respondentes foram:

- Questão 4) O cooperativismo é uma forma de expressão do capitalismo moderno.

Pode-se observar nos gráficos que 40,7% discordaram e aproximadamente 51,8% apresentam concordância com a afirmativa, além de 7,4% demonstrarem total desconhecimento, mostrando de forma clara uma grande divisão de opiniões. Conforme (RÊGO e MOREIRA, 2013) o cooperativismo surgiu em contraposição ao cruel sistema capitalista do período da revolução industrial. Portanto, essa afirmativa está de fato incorreta.

- Questão 7) O princípio da intercooperação pressupõe que os colaboradores devam cooperar entre si e com os associados.

Apesar da cooperação entre as pessoas ser algo importante e necessário no cooperativismo, o 6º princípio do cooperativismo, a intercooperação, trata da cooperação entre entidades cooperativas e tem por objetivo prestar melhores serviços à seus associados desenvolvendo um trabalho com as estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais (MUNARETTO, 2015). Portanto, percebeu-se um elevado desconhecimento dos respondentes sobre esse conceito pois, 40% concordaram totalmente e 33,3% concordaram parcialmente, totalizando 73,3% dos entrevistados. Acredita-se portanto, que é muito importante esclarecer aos colaboradores os reais propósitos do 6º princípio do cooperativismo.

- Questão 9) A cooperativa é uma sociedade de capital que atua no interesse da comunidade.

Novamente, houve a divisão de opiniões, sendo que 35,2% discordaram total ou parcialmente, 62,9% concordaram total ou parcialmente e 1,9% desconhecem a informação. Conforme a Lei nº 5.764/71, que define a Política Nacional de Cooperativismo, as cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídicas próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviço aos associados, distinguindo-se das demais sociedades. Sendo assim, nota-se que uma parte significativa dos colaboradores desconhecem a forma de constituição da organização em questão.

- Questão 16) As cooperativas devem capacitar exclusivamente os seus colaboradores e gestores.

Houve uma divisão expressiva entre as respostas, nas quais 48,1% declararam concordância e 51,9%, discordância. Isso provavelmente ocorreu em função da falta de interpretação de parte dos colaboradores em relação a palavra "exclusivamente". Visto que as cooperativas devem capacitar colaboradores e gestores, mas também devem proporcionar a capacitação dos associados e de toda a comunidade ligada à cooperativa, através da educação cooperativista prevista no 5º princípio do cooperativismo. Devido ao elevado número de pessoas que optaram pela resposta incorreta, considera-se necessário o fortalecimento da aprendizagem em relação aos princípios cooperativistas.

Em relação às questões 20, 21 e 24 até 28, observou-se relativa confusão conceitual a respeito de aspectos cruciais para a gestão e estrutura organizacional das cooperativas. Por esse motivo, acredita-se que deve haver maior atenção na qualificação dos colaboradores a respeito do FATES, do Conselho Fiscal, do Conselho de Administração, Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária e dos critérios que definem a constituição da diretoria e da presidência.

Nas questões 20 e 21, respectivamente, observou-se 14,8% e 13% de concordâncias, 66,7% e 76% de discordâncias, além de 18,5% e 11,1% de pessoas que se declaram sem conhecimento sobre o

assunto. Por esse caminho, convém esclarecer que o FATES é um fundo previsto pelo art. 28 da Lei nº 5.764/71, onde é destinado a prestação de assistência aos associados, seus familiares e quando previsto em estatuto aos funcionários das cooperativas, constituído de pelo menos 5% das sobras líquidas apuradas no exercício, bem como, dos resultados das operações das cooperativas com não associados. Cabe ainda ressaltar que ele é um fundo indivisível (SCHNEIDER, 2012).

Sobre as questões 24 e 25, respectivamente, observaram-se concordâncias de 20,4% e 81,5%, discordâncias de 72,3% e 7,5% e, sem conhecimento, 7,4% e 11,1%. Em relação ao Conselho Fiscal, de acordo com a Lei nº 5.764/71, o mesmo têm a função de fiscalizar a administração em suas ações e contratos das cooperativas, com poder de convocar assembleias. Além disso é o responsável pela aprovação da prestação de contas anual e assegura o cumprimento das decisões das Assembleias Geral, Ordinária e Extraordinária. Conforme a lei, o conselho é constituído através do voto dos cooperados, por três membros efetivos e mais três suplentes, com a possibilidade de reeleição de apenas 1/3.

Nas questões 262 (42,6% concordam, 46,3% discordam e 11,1% desconhecem), 27 (53,7% concordam, 35,2% discordam e 11,1% desconhecem) e 28 (22,3% concordam, 66,7% discordam e 11,1% desconhecem), são abordados os conceitos administrativos. Nesse contexto, o Conselho de Administração ou Diretoria é responsável pela execução das atividades-meio da cooperativa, tais como as administrações financeiras e do fundo de reserva. A lei determina que sejam eleitos, dentre os cooperados, os administradores pela Assembleia Geral, com mandatos nunca superiores a quatro anos e com a renovação obrigatória de no mínimo 1/3 (um terço por eleição).

Por fim, na questão 222, 85,2% concordam, 7,4% discordam e 7,4% desconhecem. Por esse motivo, convém esclarecer que, em se tratando das Assembleias, define a lei que rege o cooperativismo de crédito que, a Assembleia Geral Ordinária é realizada anualmente no decorrer dos quatro primeiros meses, após o término do exercício social (SICOOB, 2017). Nela, são tratadas questões como prestação de contas, relatórios de gestão, balanços, destinação das sobras, eleição dos componentes dos órgãos administrativos e do conselho fiscal.

Por fim, a Assembleia Geral Extraordinária realizar-se-á sempre que necessário e poderá deliberar sobre qualquer assunto de interesse da sociedade, desde que mencionado no edital de convocação. É de competência exclusiva desta deliberar sobre assuntos como reforma do estatuto, fusão, incorporação e desmembramento, mudança do objetivo da sociedade, entre outros. Para tornar válidas as deliberações instituídas nessa reunião são necessários os votos de 2/3 dos associados presentes.

4.3 RESULTADOS SOBRE COOPERATIVISMO DE CRÉDITO

Nesta etapa, o questionário foi organizado em 8 questões que versaram sobre aspectos associados ao cooperativismo de crédito. Por esse caminho, tem-se o intuito de identificar o nível de conhecimento dos colaboradores acerca dos aspectos específicos de sua área de atuação. Os resultados obtidos são compilados na Tabela 3.

Tabela 2. Conjunto de questionamentos sobre cooperativismo de crédito com as respostas em percentuais.

Questões sobre cooperativismo de crédito	Respostas				
	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Sem opinião / desconheço
29. As cooperativas de crédito são iguais aos bancos.	0%	11,1%	22,2%	66,7%	0%
30. As cooperativas de crédito oferecem serviços bancários de acordo com os interesses lucrativos da instituição.	5,6%	22,2%	9,3%	61,1%	1,9%
31. No momento em que se adquire a cota da cooperativa, o indivíduo passa a ser dono da cooperativa.	66,7%	27,8%	1,9%	1,9%	1,9%
32. Tanto as cooperativas de crédito como os bancos são regulamentados pelo Banco Central, entretanto, ao contrário dos bancos, as cooperativas não visam ao lucro.	35,2%	35,2%	13%	14,8%	1,9%
33. As sobras são o resultado positivo da cooperativa, e estas possibilitam, dentre outras coisas, o reinvestimento na cooperativa bem como a devolução de capital para os cooperados.	72,2%	22,2%	0%	5,6%	0%
34. O retorno das sobras líquidas do exercício terá destinação proporcional ao valor das operações realizadas pelo associado.	83,3%	7,4%	0%	3,7%	5,6%
35. As cooperativas de crédito têm por característica reter os recursos na sua área de atuação, contribuindo com o desenvolvimento local.	90,7%	7,4%	0%	1,9%	0%
36. A instância mais alta de decisão na cooperativa é o conselho de administração.	38,9%	29,6%	5,6%	14,8%	11,1%

No segmento em que se tratou as questões sobre cooperativismo de crédito, também é possível afirmar que, em um panorama geral, as respostas foram satisfatórias. Os colaboradores apresentaram um bom domínio sobre os questionamentos elaborados, entretanto, mesmo assim, foi possível observar percentagens significativas em relação à respostas incorretas, como por exemplo nas questões 32 e 36.

Na questão 323, é afirmado que tanto as cooperativas de crédito como os bancos são controlados pelo banco central. Entretanto, ao contrário dos bancos, as cooperativas não visam o lucro. Essa afirmação contou com a concordância de 70,4% dos respondentes contra 27,8% de discordância, somada a 1,9% de desconhecimento. Contudo, apesar do relativo percentual de discordância e desconhecimento, convém lembrar que nenhuma organização cooperativa tem por finalidade o lucro, mas sim a satisfação das necessidades de seus associados.

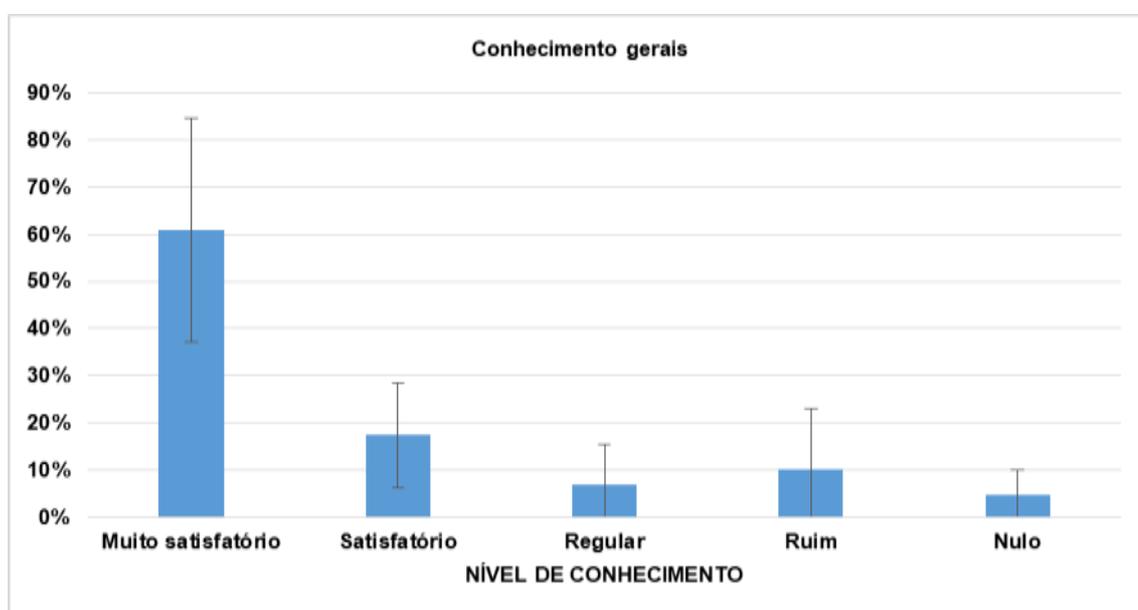
Em se tratando da questão 363, foi afirmado que a instância mais alta de decisão em uma cooperativa é o conselho de administração. Nesse caso, 68,5% concordaram com a afirmação, enquanto 20,4% discordaram e 11,1% declararam-se desconhecedores. Tendo em vista a relativa dúvida observada entre os respondentes, destaca-se a importância em esclarecer aos colaboradores que, de fato, a instância principal das decisões de uma cooperativa de crédito é o Conselho de Administração, assim como em qualquer outro tipo de organização cooperativa (BRASIL, 1971).

4.4 TRATAMENTO DE DADOS CONSIDERANDO TODO O QUESTIONÁRIO

Nesta etapa propõe-se a análise integral da amostra sobre todas as respostas, divididas em dois grupos de conhecimentos: conhecimentos sobre cooperativismo (28 questões) e conhecimentos sobre cooperativismo de crédito (8 questões). Adicionalmente, será discutido sobre algumas questões onde se observou menor certeza dos participantes, tomando-se como referência para a escolha a maior variação entre as respostas. Todos os dados foram tratados através de planilha de dados, obtendo-se médias e desvios padrão para estimativas de incertezas. A amostra, nestes casos, abrange os 54 respondentes (n = 54).

Para todos os gráficos a seguir, adotou-se a legenda “Muito satisfatório” para respostas completamente corretas, “Satisfatório”, para respostas parcialmente corretas, “Regular”, para as parcialmente incorretas, “Ruim”, para as respostas totalmente incorretas e “Nulo”, para as situações em que os respondentes se declaram sem opinião ou desconhecedores do assunto.

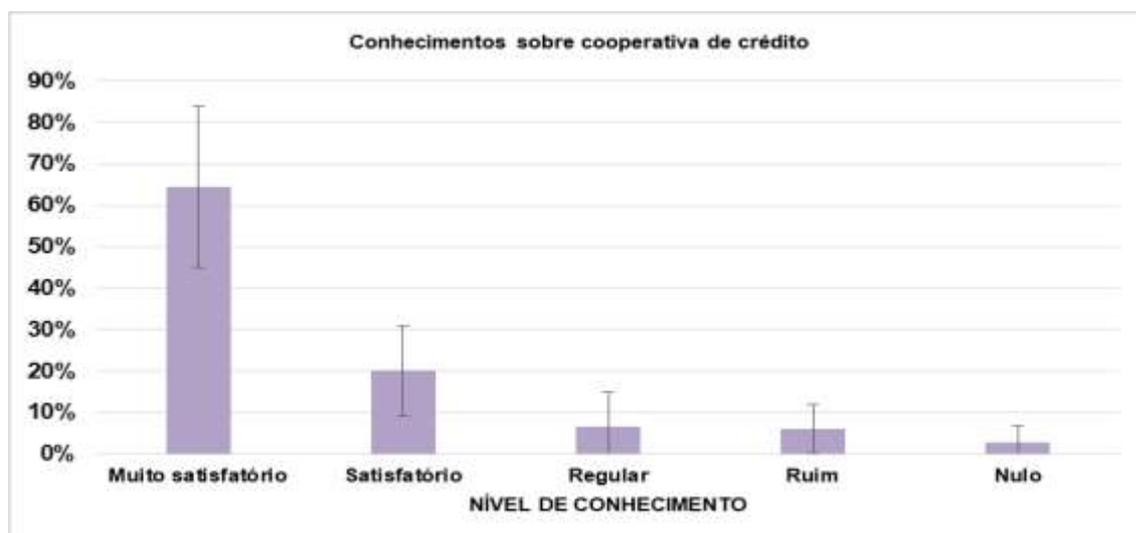
Figura 1. Gráfico representando percentual de acertos dos indivíduos pesquisados sobre os conhecimentos associados às 28 questões sobre cooperativismo em geral (n = 54).



Fonte: Elaborado pelos autores.

Como pode ser observado na Figura 1, de um modo geral, os respondentes demonstram níveis satisfatórios de conhecimento acerca dos assuntos gerais sobre cooperativismo, considerando as médias de respostas. No entanto, ao se somar as médias dos conhecimentos regular, ruim e nulo, percebe-se que aproximadamente 20% dos respondentes ainda não possuem conhecimentos consolidados nesse quesito. Por esse motivo, propõe-se um cruzamento de dados na busca por tendências do referido desconhecimento.

Figura 2. Gráfico representando percentual de acertos dos indivíduos pesquisados sobre os conhecimentos associados às 8 questões sobre cooperativismo de crédito (n = 54).

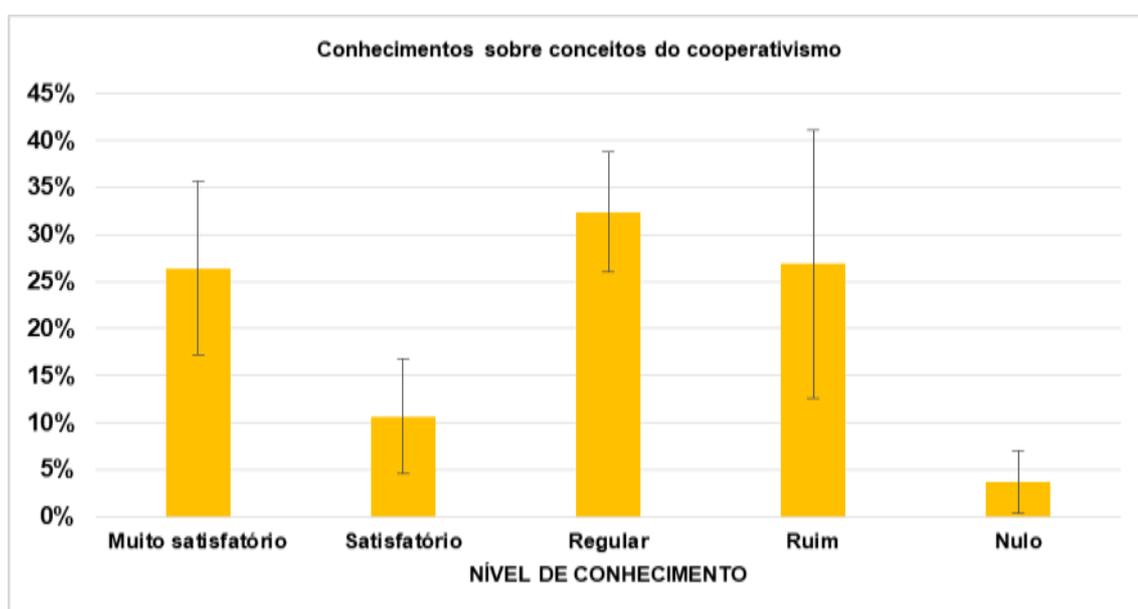


Fonte: Elaborado pelos autores.

Da mesma forma do que foi observado na Figura 1, com relação a conhecimentos sobre cooperativismo de crédito (Figura 2), observa-se um bom domínio da maioria dos respondentes, ainda que, quase 20% também demonstrem relativo desconhecimento sobre essa área.

Desse modo, tendo em vista que algumas questões analisadas individualmente apresentam elevado grau de incerteza entre participantes e que mais de 20% dos mesmos apresentam desconhecimento parcial ou total dos assuntos abordados, buscou-se uma análise de subgrupos, em que se possa identificar pontos de maior fragilidade no conhecimento dos colaboradores. Nesse sentido, questões voltadas ao conhecimento de conceitos do cooperativismo em geral (Figura 3) e questões que versaram sobre a gestão e estrutura organizacional de cooperativas (Figura 4), foram escolhidas como os subgrupos que necessitam maior atenção em uma capacitação futura.

Figura 3. Análise do Subgrupo das questões sobre conceitos do Cooperativismo. Foram consideradas as questões 4, 7, 9 e 16⁴ (n=54).

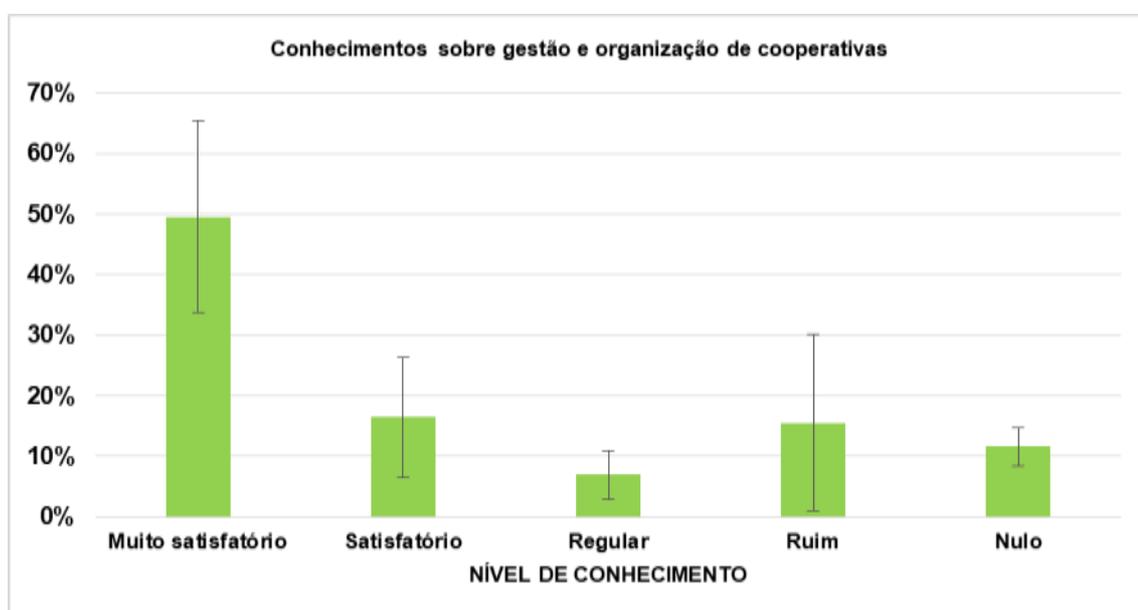


Fonte: elaborado pelos autores.

Os conceitos sobre cooperativismo, princípio da intercooperação e capacitação foram compilados na Figura 3, na qual se observa elevada confusão entre os respondentes sobre esses

assuntos. Na referida figura, pode ser observado que mais de 60% dos indivíduos pesquisados demonstram pouco ou nenhum conhecimento sobre os conceitos abordados.

Figura 4. Análise do Subgrupo das questões sobre gestão e estrutura organizacional do cooperativismo de crédito. Foram consideradas as questões 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28 e 36⁴ (n=54).



Fonte: Elaborado pelos autores.

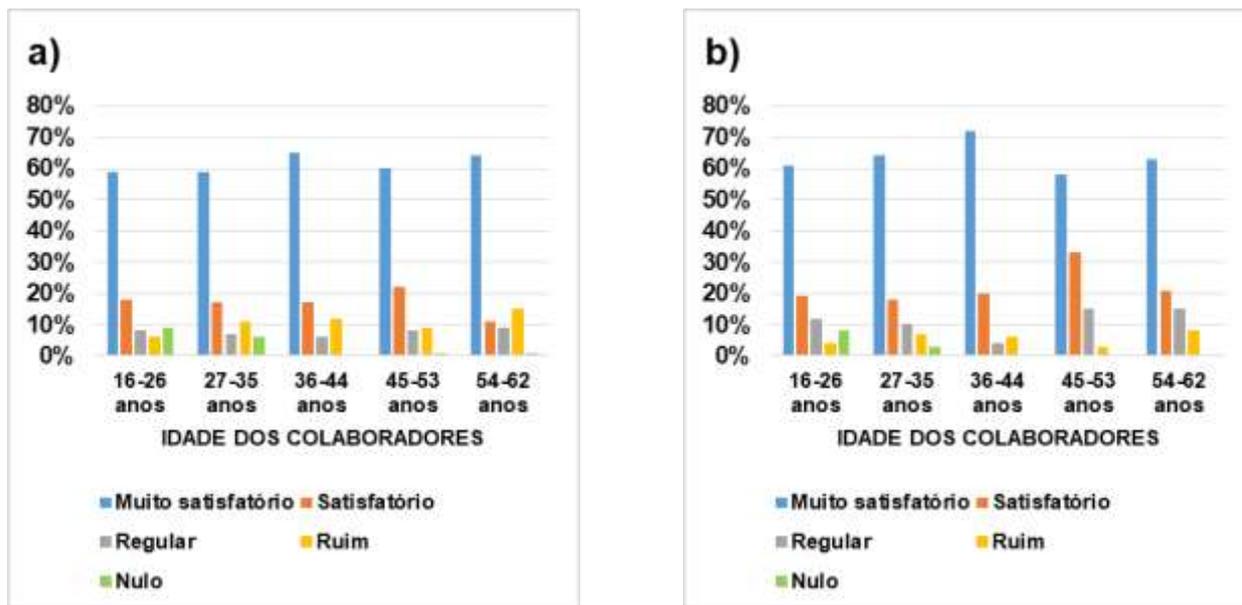
Na Figura 4, foi analisado o conhecimento dos colaboradores sobre questões que envolvem conceitos como o FATES, a atividade dos Conselhos Fiscal e de Administração e a constituição da diretoria e da presidência de uma cooperativa. Como pode ser observado no referido gráfico, mais de 30% dos colaboradores desconhecem ou sabem muito pouco sobre estes aspectos da cooperativa em que trabalham. Isso se torna preocupante, tendo em vista que se tratam de pontos de extrema importância para uma gestão equilibrada e capacitada da instituição, tal como infere Neto, 2012.

Portanto, após análise das figuras 3 e 4, acredita-se que uma capacitação focada no esclarecimento dos princípios que embasam o cooperativismo juntamente com a capacitação sobre o papel de cada órgão dentro da cooperativa podem consolidar a gestão atingindo o equilíbrio necessário para o enfrentamento competitivo do mercado capitalista.

4.5 TRATAMENTO DE DADOS CRUZADOS

Nesta etapa, foi proposto o cruzamento de dados, buscando-se três possíveis relações para a análise de conhecimento dos colaboradores. Assim, o conhecimento acerca de cooperativismo e cooperativismo de crédito, na primeira relação, é feito com grupos etários (Figura 5), na segunda, com os níveis de escolaridade (Figura 6) e, na terceira, com diferentes tempos de trabalho na cooperativa (Figura 7).

Figura 3. Relação entre as faixas etárias dos colaboradores e o nível de conhecimento **a)** sobre cooperativismo em geral e **b)** sobre cooperativismo de crédito.

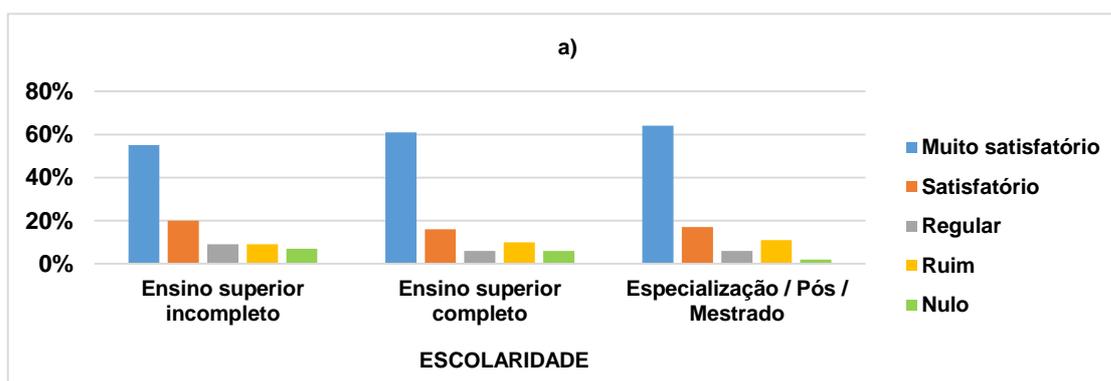


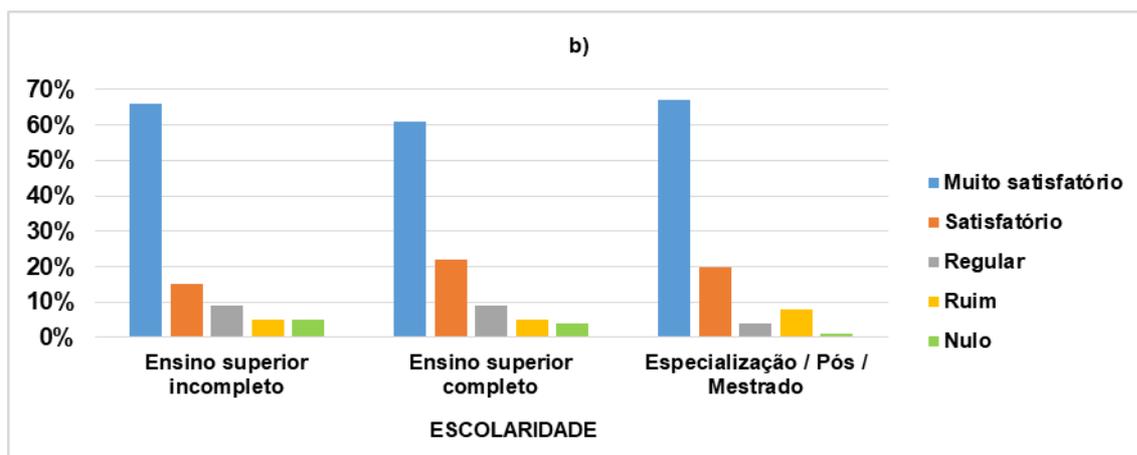
Fonte: Elaborado pelos autores.

Ao analisar-se as Figuras 5a e 5b, é possível observar de maneira imediata que os índices de conhecimento, em sua maioria, classificaram-se entre as categorias muito satisfatório e satisfatório, resultado esse considerado positivo. Entretanto, se observados com maior detalhamento, será possível perceber uma informação curiosa e de grande relevância. Nota-se que os maiores níveis de conhecimento, tanto gerais como específicos, concentram-se na faixa etária entre 36 e 44 anos. Adicionalmente, destaca-se que entre aqueles que apresentam baixo ou nenhum conhecimento, os percentuais médios foram significativamente maiores entre os respondentes com idade inferior a 36 anos. Isso pode representar uma tendência da relação entre idade e conhecimento.

No entanto, convém salientar que este parâmetro pode não ser conclusivo, uma vez que não infere sobre quesitos como escolaridade e tempo de trabalho na cooperativa, os quais serão também alvo de análise a seguir.

Figura 4. Relação entre os graus de escolaridade dos colaboradores e o nível de conhecimento **a)** sobre cooperativismo em geral e **b)** sobre cooperativismo de crédito.

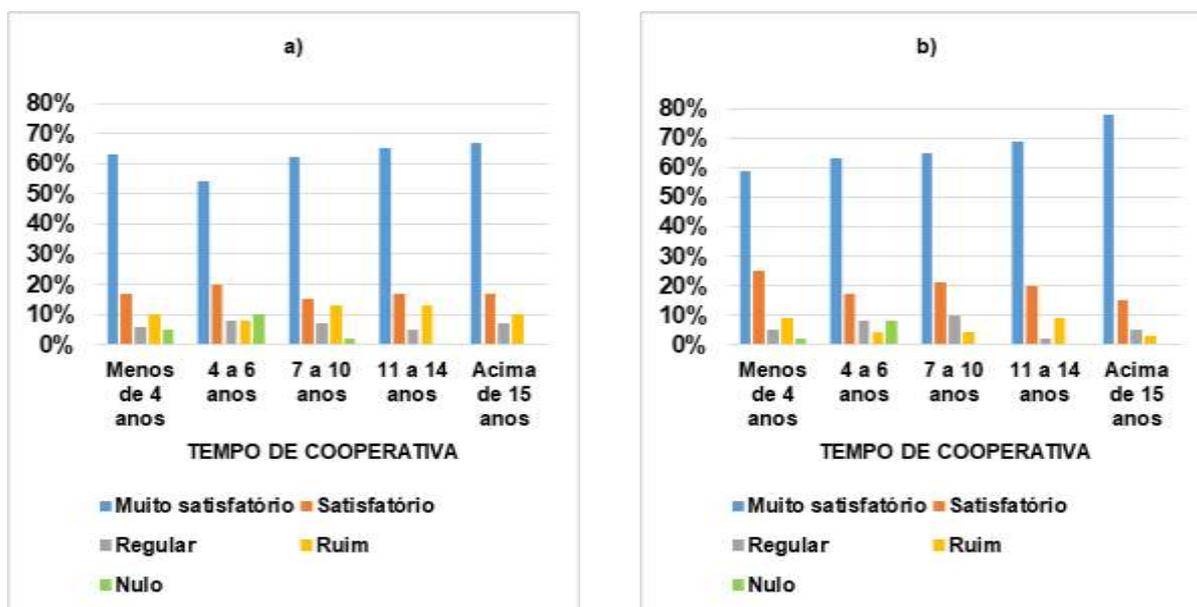




Fonte: Elaborado pelos autores.

Em uma análise dos gráficos contidos nas Figuras 6a e 6b, é possível inferir pouca interferência da escolaridade dos colaboradores sobre os conhecimentos em cooperativas de crédito (Figura 6b). Porém, quando o foco se dá sobre conhecimentos gerais do cooperativismo (Figura 6a), percebe-se um leve aumento das médias de conhecimentos muito satisfatório e satisfatório, acompanhado do decréscimo no desconhecimento, quando o nível de escolaridade dos colaboradores aumenta. Demonstrando, dessa forma, certa influência deste parâmetro sobre conhecimentos gerais. O que permite inferir que a qualificação profissional, através de pós-graduações, pode viabilizar maior capacitação de colaboradores em cooperativas.

Figura 5. Relação entre o tempo de trabalho dos colaboradores na cooperativa e o nível de conhecimento **a)** sobre cooperativismo em geral e **b)** sobre cooperativismo de crédito.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Ao se observar as Figuras 7a e 7b, foi possível identificar que os níveis de conhecimento tanto gerais como específicos do cooperativismo de crédito, possuem uma elevação constante a partir dos 7 anos de trabalho, sobretudo nos conceitos voltados ao cooperativismo de crédito (Figura 7b). Isso demonstra, que em faixas com maior rotatividade dos colaboradores (menos tempo de trabalho), o desenvolvimento de estratégias de capacitação se faz mais necessário. Adicionalmente, torna-se possível supor que o tempo de trabalho pode ser um fator determinante para o maior nível de conhecimento dos colaboradores na cooperativa estudada.

5. CONCLUSÕES

Após a análise bibliográfica deste trabalho foi possível verificar a importância de uma gestão adequada dos recursos humanos em organizações cooperativas, ao passo que, o desenvolvimento de estratégias contínuas de capacitações, no que tange os conhecimentos cooperativos, podem ser vitais para a manutenção de uma organização saudável e competitiva frente às organizações não cooperativas voltadas fundamentalmente ao capital.

Nesse sentido, com o objetivo de identificar o nível de conhecimento dos colaboradores da Cooperativa Sicredi Pioneira sobre cooperativismo, a partir da análise das respostas obtidas no questionário implementado, em geral, foi possível identificar um nível de conhecimento relativamente satisfatório por parte dos participantes.

No entanto, alguns aspectos associados particularmente a conceitos do cooperativismo, à gestão e à estrutura organizacional de cooperativas podem ser destacados como pontos que necessitam maior atenção na análise deste estudo. Uma vez que foi possível observar elevados graus de incerteza entre as respostas dos participantes quando se tratam desses quesitos. Por esse motivo, acredita-se que as capacitações futuras, na instituição em pauta, podem ter maior foco sobre os itens aqui destacados.

Por fim, a partir da análise dos cruzamentos de dados ora com a idade dos participantes, ora com o tempo de trabalho na cooperativa e ora com a escolaridade, foi possível observar relativa influência crescente de cada uma dessas três variáveis sobre os conhecimentos dos colaboradores, tanto sobre cooperativismo em geral, quanto sobre o cooperativismo de crédito. Entretanto, pode-se destacar a maior influência do tempo de trabalho dos participantes sobre maior nível de conhecimento dos mesmos em relação ao cooperativismo. Isso corrobora com a importância da implementação de capacitações estimulando a consolidação de uma cultura organizacional na instituição estudada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMODEO, N. B. P e ALIMONDA, H. **Ruralidades: capacitação e desenvolvimento**. Viçosa, MG: UFV, 2006.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

BANG, C. L. **Análise dos impactos financeiros da rotatividade de pessoal em uma cooperativa de crédito de Mato Grosso**: um estudo de caso. 2010. 135 f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis), Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena, Juína-MT, 2010.

BARASUOL, A.; BOESSIO, A. T.; WAKULICZ, G. J. e FLAVIANO, V. Cooperativismo e profissionalização da gestão em uma cooperativa agropecuária. **Extensão Rural**, Santa Maria, RS, n. 1, v. 22, p. 146-170, jan./mar. 2015.

BRASIL. **Lei nº 5764, de 16 de dezembro de 1971**. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm>. Acesso em: 10 abr 2017.

CARVALHO, M. C. **Autogestão, Economia Solidária e Cooperativismo**: uma análise da experiência política da Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão. 2012. 119 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora-MG, 2012.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

DAVIS, P. e NETO, S. B. Governança e gestão de capital social em cooperativas: Uma abordagem baseada em valores. **ESAC**, São Leopoldo, RS, n. 1, v. 5, p. 1-24, jan./jun. 2010.

DRIMER, A. K. e DRIMER, B. **Las cooperativas**: Fundamentos, história, doutrina. Buenos Aires: INTERCOOP, 1973.

FERREIRA, G. M. V. e ARBAGE, A. P. **Governança e sua relação com a fidelidade em cooperativas**. Porto Alegre, RS: SESCOOP/RS, 2016.

GESTÃO DE COOPERATIVAS. In: **QUAL O PAPEL DO SÓCIO EM UMA COOPERATIVA?**. Disponível em: < <http://gestaodecooperativas.com.br/qual-o-papel-do-socio-em-uma-cooperativa/>>. Acesso em: 15 abr 2017.

GIDE, C. **El cooperativismo**. Buenos Aires: Inercoop-48, 1974.

GRAMACHO, A. Cooperativas agrícolas e globalização. **Agroanalysis**, n. 8, v. 7, p. 14-15, ago. 1997.

HOLYOAKE, G. J. **Os 28 tecelões de Rochdale**. Porto Alegre: Sulina, 2014.

IBGE. In: **PROJEÇÃO DA POPULAÇÃO DO BRASIL**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>. Acesso em: 28 jun 2017.

JERÔNIMO, F. B.; MARASCHIN, A. F. e SILVA, T. N. A gestão estratégica de sociedades cooperativas no cenário concorrencial do agronegócio brasileiro: Estudo de caso em uma cooperativa agropecuária gaúcha. **Teor. e Evid. Econ**, Passo Fundo, n. 26, v. 14, p. 71-89, mai. 2006.

LACOMBE, F. S. e GOMES, O. C. **Recursos humanos: princípios de tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LAMBERT, P. **La doctrina cooperativa**. Buenos Aires: INTERCOOP, 1975.

MENEGOLLA, M. e SANT'ANNA, I. M. **Por que planejar? Como planejar?**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

MORAIS, G. S. e HENRIQUES, L. V. Educação cooperativista direcionada ao quadro funcional: A experiência do "Prêmio Sicoob Coopemata". In: **II EBPC**, 2012. Disponível em: <https://www.fearp.usp.br/cooperativismo/_up_arquivo/ii_ebpc_gleice_morais.pdf>. Acesso em: 18 jun 2017.

MULINARI, M. e RITTERBUCH, D. S. Perfil dos colaboradores das cooperativas de crédito frente à essência do cooperativismo. **Revista de Administração**, Frederico Westphalen, n. 16, v. 9, p. 59-76, 2010.

MUNARETTO, L. F. **Avaliação de desempenho organizacional em cooperativas de eletrificação**. Porto Alegre, RS: SESCOOP/RS, 2015.

NETO, S. B. **Economia e gestão de organizações cooperativas**. Porto Alegre, RS: Atlas, 2012.

OCB. In: **COMO FUNCIONA UMA COOPERATIVA**. Disponível em: <www.ocb.org.br/#/como-funciona-uma-cooperativa>. Acesso em: 10 mai 2017.

_____. In: **HISTÓRIA DO COOPERATIVISMO**. Disponível em: < <http://www.ocb.org.br/#/historia-do-cooperativismo>>. Acesso em: 18 jun 2017.

_____. In: **LEGISLAÇÃO**. Disponível em: < <http://www.ocb.org.br/#/page-legislacao>>. Acesso em: 18 jun 2017.

PAGNUSSATT, A. **Guia do cooperativismo de crédito: organização, governança e políticas corporativas**. Porto Alegre, RS: Sagra Luzzatto, 2004.

PANZUTTI, R.; ZANGHERI, E.; HIRIART, M. M. M. e SILVA, P. F. Gestão cooperativa: eficiência empresarial x associação de pessoas. In: **8º CONVIBRA**, 2012, p. 1-14. Disponível em <http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_2883.pdf>. Acesso em: 22 abr 2017.

PINHEIRO, M. A. H. **Cooperativas de Crédito: História da evolução normativa no Brasil**. Brasília: Banco Central do Brasil, 2008.

PINHO, D. B. **O que é cooperativismo**. São Paulo: S.A, 1966.

ROSSÉS, G. F.; FERREIRA, G. M. V.; STECCA, J. P. e GELATTI, C. B. Sistema de Gestão em Cooperativas: o caso da Cooperativa Agropecuária Júlio de Castilhos. **VII SEGeT**, p. 1-15, 2010.

RÊGO, E. E. e MOREIRA, E. Cooperativismo: uma breve discussão teórico-conceitual perpassando pelo socialismo utópico, marxista e anarquista. João Pessoa, Paraíba. **OKARA**, n.1, v.7, p.63-80, 2013.

SCHNEIDER, J. O. A doutrina do cooperativismo: Análise do alcance, do sentido e da atualidade dos seus valores e normas nos tempos atuais. **Cadernos Gestão Social**, n. 2, v. 3, p. 251-273, jul./dez. 2012.

SCOPINHO, R. A. e MARTINS, A. F. G. Desenvolvimento organizacional e interpessoal em cooperativas de produção agropecuária: Reflexão sobre o método. **Psicologia e Sociedade**, n. 2, v. 15, p. 124-143, jul./dez. 2003.

SEBRAE. In: **Saiba o que é turnover e entenda o impacto da rotatividade no negócio**. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-o-que-e-turnover-e-o-impacto-da-rotatividade-nonegocio,44e08fa0672f0510VgnVCM1000004c00210a RCRD>>. Acesso em: 19 jun 2017.

SESCOOP/RS. In: **CONCEITOS E PRINCÍPIOS**. Disponível em: <<http://www.sescooprs.coop.br/cooperativismo/conceitos-principios>>. Acesso em: 26 abr 2017.

SICOOB. In: **REGULAMENTO DAS ASSEMBLÉIAS DA COOPERATIVA DE CRÉDITO**. Disponível em: <<http://www.sicoobunicoob.com.br/wp-content/uploads/2015/06/Regulamento-das-Assembl%C3%A9ias.pdf>>. Acesso em: 22 jun 2017.

SICREDI. In: **HISTÓRICO**. Disponível em: <<https://www.sicredi.com.br/html/conheca-o-sicredi/historico/>>. Acesso em: 12 abr 2017.

_____. In: **RELATÓRIO ANUAL 2016**. Disponível em: <<http://www.sicredipioneira.com.br/igc/uploadAr/FileProcessingScripts/PHP/UploadedFiles/relatorio-anual-2015-sicredipioneira.pdf>>. Acesso em: 19 jun 2017.

SOUSA, D. M.; AMODEO, N. B. P.; MILAGRES, C. S. F.; PINHO, J. B. e FERREIRA, P. R. Influências da educação cooperativista na gestão de cooperativas agrárias do estado de Minas Gerais. In: **48º CONGRESSO SOBER**, 2010, p. 1-10. Disponível em <<http://www.sober.org.br/palestra/15/546.pdf>>. Acesso em: 20 abr 2017.