
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE COOPERATIVAS

SHEILA SANTOS DE JESUS

**AS VIRTUDES NECESSÁRIAS AO COOPERATIVISMO: UMA
PERCEPÇÃO DOS ASSOCIADOS DA COOPERATIVA DE CRÉDITO
RURAL ASCOOB PARAGUASSU/BA**

Cruz das Almas/BA

Fevereiro de 2019

SHEILA SANTOS DE JESUS

**AS VIRTUDES NECESSÁRIAS AO COOPERATIVISMO: UMA
PERCEPÇÃO DOS ASSOCIADOS DA COOPERATIVA DE CRÉDITO
RURAL ASCOOB PARAGUASSU/BA**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Colegiado do Curso de Tecnologia em Gestão de Cooperativas do Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas (CCAAB/UFRB) como requisito parcial para obtenção do título de Tecnóloga em Gestão de Cooperativas.

Orientador: Prof. Dr. Hugo Juliano Duarte Matias

Cruz das Almas/BA

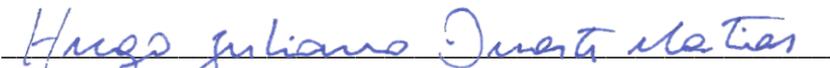
Fevereiro de 2019

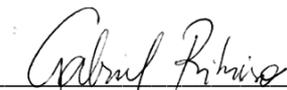
SHEILA SANTOS DE JESUS

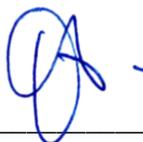
**AS VIRTUDES NECESSÁRIAS AO COOPERATIVISMO: UMA
PERCEPÇÃO DOS ASSOCIADOS DA COOPERATIVA DE CRÉDITO
RURAL ASCOOB PARAGUASSU/BA**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Colegiado do Curso de Tecnologia em Gestão de Cooperativas do Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas (CCAAB/UFRB) como requisito parcial para obtenção do título de Tecnóloga em Gestão de Cooperativas.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dr. Hugo Juliano Duarte Matias (presidente)


Prof. Dr. Gabriel Ribeiro


Profa. Dra. Ósia Alexandrina Vasconcelos

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO APROVADO EM 27 de fevereiro de 2019.

AGRADECIMENTOS

Finalizado uma etapa de grande importância em minha vida, orgulhosa do conhecimento adquirido, ciente da necessidade da busca constante por novos conteúdos. Encerro essa fase satisfeita pela minha trajetória na universidade. Agora é momento de agradecer a Deus, por ter concedido esta graça.

A minha família, especialmente a minha amada mãe Romilda por todo amor e carinho dedicados a mim durante toda minha vida; aos meus irmãos Charles, Sheilane e Shirlane pelo apoio de sempre. A minha tia Lina pela acolhida e tia Angelina pelo incentivo constante; a Geovane pelo estímulo, paciência e carinho. A Ruan e a Lara meus pequenos, minha alegria; aos meus colegas de trabalhos e amigos que contribuíram em minha trajetória.

Aos meus colegas de turma 2014.1, que viraram amigos, em especial, Patrícia Moreira, Leandro, Luciene, Flavia e Jailson. A cada professor pelas experiências compartilhadas, em especial ao professor Hugo Matias, por todo cuidado, ensinamentos e participação em minha formação e do grupo de orientação.

Enfim, agradeço a cada um por tudo. A todos, meu muito obrigada.

JESUS, S. S. de. **As virtudes necessárias ao Cooperativismo: Uma percepção dos associados da Cooperativa de Crédito Rural ASCOOB Paraguassu.** 2019. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, 2019.

RESUMO

Este trabalho buscou identificar quais são as virtudes próprias ao cooperativismo, inicialmente, entre os cooperados da Cooperativa de Crédito Rural ASCOOB Paraguassu, com objetivo de explorar a possibilidade de que existam virtudes próprias/necessárias ao cooperativismo. A importância dessa pesquisa consiste em que esse conhecimento sobre virtudes e suas implicações para o comportamento organizacional poderá ser útil para a elaboração de políticas de educação cooperativista assim como outras ações formativas, e para melhor entendimento da dinâmica do trabalho e da cultura em organizações cooperativas. Para tanto, o método adotado foi aplicação 100 (cem) questionários a sócios da Cooperativa de Crédito Rural ASCOOB Paraguassu/BA, os quais foram analisados com o auxílio de dois *softwares*, o Iramuteq, que realiza análises estatísticas de corpus textual e o Excel. De modo geral, a responsabilidade foi a virtude foi a mais apostada nas perguntas de resposta aberta, e teve sua importância comprovada pelos resultados da análise dos itens de resposta fechadas, seguida de comprometimento, honestidade, paciência, abertura, empatia, cooperação, solidariedade. Os resultados sugerem que para os cooperados há uma grande variedade de características morais que influenciam o comportamento organizacional. Levando em consideração que as empresas como um todo geralmente exigem de seus funcionários as mesmas virtudes citadas pelos cooperados, entendo que, através do estudo, não foi possível encontrar virtudes próprias do cooperativismo percebidas pelos sócios da cooperativa. No entanto, ele possibilitou entender quais são as virtudes indispensáveis ao processo de trabalho dentro destas instituições.

Palavras-chave: Virtudes. Cooperativismo. Comportamento Organizacional.

ABSTRACT

This work aimed to identify which are the virtues proper to cooperativism, initially among members of the Cooperativa de Crédito Rural ASCOOB Paraguassu, with the objective of exploring the possibility of inherent virtues/essential to cooperativism. The importance of this research is that this knowledge about virtues and their implications for organizational behavior may be useful for the elaboration of cooperative education policies as well as other formative actions and for a better understanding of the dynamics of work and culture in cooperative organizations. Therefore, the method adopted was apply 100 (one hundred) questionnaires to members of the Cooperativa de Crédito Rural ASCOOB Paraguassu, which were analyzed with the aid of two computer softwares, Iramuteq, which performs statistical analyzes of textual *corpus* and Excel. In general, responsibility was the virtue that by far was the most reported in the open-ended questions, and its relevance was confirmed by the results of the closed-ended questions. Responsibility was followed by commitment, honesty, patience, openness, empathy, cooperation, solidarity. The results suggest that for the cooperative members there is a great variety of moral characteristics that influence organizational behavior. Since the companies in general require their employees the same virtues mentioned by the cooperative members, I understand that it was not possible to find the cooperative's own virtues perceived by them. However, it's possible to understand the essential virtues of the work process within these institutions.

Keywords: Virtues. Cooperativism. Organizational behavior.

LISTA DE FIGURAS

| | | |
|-----------------|--|----|
| FIGURA 1 | Resumo das características sociodemográficas dos participantes [parte 1] | 19 |
| FIGURA 2 | Resumo das características sociodemográficas dos participantes [parte 2] | 20 |
| FIGURA 3 | Nuvem de palavras do <i>corpus</i> textual total | 21 |
| FIGURA 4 | Distribuição da variável “temp_soc” em plano fatorial. | 23 |
| FIGURA 5 | Distribuição de palavras, em função da variável “temp_soc”, em plano fatorial. | 23 |
| FIGURA 6 | Nuvem de palavras do <i>corpus</i> textual por pergunta | 25 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| RESUMO | 4 |
| ABSTRACT | 5 |
| LISTA DE FIGURAS | 6 |
| 1 INTRODUÇÃO | 8 |
| 2 VIRTUDES | 10 |
| 2.1 DE ONDE VEM À VIRTUDE? | 11 |
| 2.2 EXEMPLOS DE VIRTUDES | 12 |
| 3 PRINCÍPIOS COOPERATIVISTAS | 14 |
| 4 COOPERATIVAS DE CRÉDITO | 16 |
| 5 MÉTODO | 17 |
| 6 RESULTADOS E DISCUSSÃO | 19 |
| 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 26 |
| 8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 26 |
| APÊNDICE A – Carta de Apresentação | 28 |
| APÊNDICE B – Questionário | 29 |

1 INTRODUÇÃO

Há algumas décadas, os empreendimentos coletivos de cunho social vêm ganhando espaço nas economias no mundo inteiro. Mesmo não sendo um fenômeno atual, as associações e cooperativas não são mais vistas apenas como alternativas para o insucesso das empresas e, sim, como forma de expansão econômica, desenvolvimento e estruturação do patrimônio de forma coletiva. Com o passar dos anos, esses empreendimentos agregaram novas características, tais como, autogestão, políticas e linhas de ações bem definidas. Eles têm ainda modificado suas formas de articulação e se voltado para o seu próprio fortalecimento. Por fim, têm ganhado força no meio acadêmico desde os anos 90, no Brasil, após realização e publicação de estudos relacionados ao assunto (PASCHOAL, 2013).

A principal característica desses empreendimentos é a participação generalizada no processo de tomada das decisões. A participação democrática promove a interação entre os associados e o ambiente no qual eles estão inseridos. Deste modo, cada participante transmite seus valores éticos através de sua opinião ou do seu voto.

O comportamento moral é de extrema importância no ambiente de trabalho. Em seu agir cotidiano, o indivíduo se expõe ao julgamento dos outros. As pessoas que compartilham as mesmas perspectivas ou que possuam valores éticos semelhantes, o aprovam. Por outro lado, pessoas que pensam de forma oposta ou que não possuem os mesmos valores, podem reprová-lo.

Quando há participação democrática, os valores organizacionais são formados sob a influência de um contingente maior de pessoas, dos valores éticos/morais dos integrantes da cooperativa, já que as opiniões de todos são ouvidas, geralmente em assembleias, e as decisões se concretizam a partir de um consenso.

O comportamento ético/moral é guiado por princípios e valores morais. É pautado pelo julgamento de certo e errado, pela ideia de direito próprio e do outro. Este comportamento também está relacionado com a tomada de decisão. O exercício da ética nas empresas é influenciado por diversos fatores tais como: conhecimento da situação, relação com o meio externo, causas da situação, consequências da decisão (MCSHANE & GLINOW, 2012). Quando o comportamento ético em uma organização é corrompido, a imagem do indivíduo e/ou da instituição são afetados. Manter uma imagem ética para a organização nem sempre é uma tarefa fácil. Por outro lado, algumas empresas utilizam-se dessa imagem como uma estratégia

de marketing para a instituição (PATRUS-PENA & CASTRO, 2010).

Segundo Mcshane e Glinow (2012), quando os valores do empregador e o do empregado são os mesmos ou semelhantes, as instituições tendem a alcançar seus objetivos com maior facilidade. Uma segunda questão apontada por esses autores é que as diferentes culturas podem fazer interpretações variadas de determinados valores, assim a rejeição ou aceitação destes variam de onde a instituição está implantada e a relação da população com estes valores.

O comportamento organizacional (individual ou coletivo) é influenciado por virtudes morais distintas, as quais nem sempre estão correlacionadas às decisões que foram tomadas naquele momento. A construção da cultura normativa na organização depende de cada participante da instituição. Ela vai traduzir as virtudes morais desejadas pela organização em forma de comportamentos praticados diariamente. Estes serão incorporados aos valores da organização, os quais influenciarão nos resultados futuros. Neste caso, os valores servirão para nortear as decisões que determinaram a conduta da empresa (PATRUS-PENA & CASTRO, 2010).

Cada indivíduo possui uma aspiração própria dentro da organização. Em geral, os fatores que se destacam são: a busca por promoções, mudanças de setores, melhores salários, realização profissional. Os sócios e os donos estão mais voltados para desenvolvimento e crescimento da empresa e conseqüente aumento dos resultados econômicos, lucros. As ações e decisões de todos são influenciadas diretamente pela sua aspiração pessoal, mas também determinada pelo vínculo afetivo estabelecido com a instituição. Uma relação bem estabelecida entre o funcionário e o trabalho leva ao aumento da produtividade, bem como proporciona bem-estar ao indivíduo. Uma forma de fazer com que isso aconteça é agregar a determinada função pessoas que demonstrem aptidão para tal. Deste modo, as características da identidade pessoal, as quais são específicas e indispensáveis, serão o principal mecanismo para uma boa realização do serviço ofertado (MCSHANE & GLINOW, 2012). É neste momento que as virtudes morais ganham importância, visto que o comportamento e a tomada de decisão são influenciados por elas. Deste ponto de vista, as virtudes dentro das organizações exercem papel fundamental no processo decisório. Conforme Patrus-Pena e Castros (2010), quando uma decisão é influenciada diretamente por uma necessidade implícita, trata-se de uma virtude. Eles também lembram que o alto conhecimento por parte do indivíduo permite a construção da cultura de virtude. Para ele, quanto mais evoluído pessoalmente cada colaborador, mais fácil será a construção dessa cultura.

A importância dessa pesquisa consiste em que esse conhecimento sobre virtudes e suas implicações para o comportamento organizacional seja útil para a elaboração de políticas de educação cooperativista, assim como outras ações formativas. Outra razão é o melhor entendimento da dinâmica do trabalho e da cultura em organizações cooperativas. Isso poderia trazer condições de melhora para a organização do trabalho cooperativista e fortalecimentos de sua cultura. Sendo assim, buscarei explorar a possibilidade de que existam virtudes próprias/necessárias ao cooperativismo, investigando a percepção dos associados da ASCOOB Paraguassu/BA.

2 VIRTUDES

Na literatura não existe um consenso sobre o conceito de virtude, nem quantas delas existem precisamente. No entanto, o seu significado é importante pelo fato de que as virtudes estão relacionadas ao caráter moral dos indivíduos, principalmente, no que diz respeito às características que se sobressaem e que são admiradas. Uma virtude consiste numa capacidade, habilidade ou disposição para agir moralmente (HOOFT, 2006). O conceito de virtude pode variar de acordo com a sociedade na qual está inserida. As virtudes se localizam, segundo a concepção clássica, entre dois extremos, o tudo e o nada, isto é, um ponto de equilíbrio, algo que somente a prática diária faz florescer (ARISTOTELES, 1106ac, citado por PATRUS-PENA & CASTROS, 2010).

Ao tentar definir um indivíduo como virtuoso, é necessário compreender o significado disso, assim como os caminhos aos quais o termo virtude nos remete. Uma origem importante da ideia está no grego antigo, na palavra “aretê”, que pode ser traduzida como virtude ou excelência. Brum (2014) sugere que o termo virtude pode ser desdobrado da seguinte forma: “a) contém as conexões fundamentais com a conduta humana, em relação à vida e aos modos de agir; b) é o suporte de relações com outros conceitos, como caráter, bem, felicidade, deliberação e educação moral” (p.82). Ele cita como exemplos a honestidade, generosidade e a solidariedade. Segundo ele, deve haver um equilíbrio entre os atos individuais e as normas e correlação entre a ética e a moral. Defende a ideia de que o conceito de virtude, na atualidade, foi reconstruído mantendo igual importância, e é fundamental para a compreensão dos comportamentos nos ambientes diversos. Segundo Sirqueira (2018), ser virtuoso está relacionado à predisposição de ser uma pessoa moralmente correta e que as características demandadas de alguém virtuoso são fundamentais em ambiente organizacional. Para o trabalho

consideramos as virtudes como os traços no caráter que consideramos admiráveis e que influenciam no comportamento diário do indivíduo.

2.1 DE ONDE VEM A VIRTUDE?

Segundo Patrus-Pena e Castro (2010), as virtudes podem ser cultivadas ao longo do tempo. Para isso, basta que o sujeito esteja disposto a enfrentar as dificuldades para desenvolvê-las. Aristóteles, em uma das suas importantes contribuições para o entendimento das virtudes morais e intelectuais, sugere que elas podem ser adquiridas e moldadas ao longo do tempo. Um ponto em comum no pensamento de diversos autores sobre as virtudes é sua relação direta com o caráter do indivíduo, mesmo que isso se torne “natural” com passar do tempo. As virtudes também estão relacionadas com os hábitos, culturas e tradições, visto que hábitos admiráveis tendem a ser seguidos e transferidos a novas gerações.

Em uma organização de trabalho típica, empregado e empregador necessitam de uma relação de trabalho que facilite o andamento das necessidades de um ou vários setores. Esta convivência estará baseada em fatores que determinarão qual o tipo de vínculos mantidos por eles (ETZINI, 1973, citado por PATRUS-PENA & CASTRO, 2010). Podemos falar em três tipos de relação de trabalho com uma organização, moralmente mediada: (a) alienada, em que o indivíduo continua membro por obrigação; (b) calculadora, em que o esforço do trabalho é alimentado por um bom salário; (c) moral, em que a pessoa se identifica com a organização e valoriza a missão da instituição. A relação moral é baseada nas virtudes individuais e os reflexos de sua cultura prévia mantem o colaborador no trabalho e na organização.

Segundo Hooft (2006), as virtudes têm relação com o meio termo entre o excesso e a falta de alguma característica própria. Deste modo, o indivíduo que possui a qualidade nos extremos não deve ser considerado virtuoso, pois a virtude se constitui no ponto médio entre os extremos.

As virtudes podem ser aprendidas através do estímulo diário, por exemplo, por meio da educação dada pelos pais, as relações estabelecidas nas instituições de ensino ou pelos valores passados no ambiente de trabalho. Ora, alguns comportamentos e atitudes dentro das organizações são influenciados pelas virtudes individuais. É assim com a satisfação. Para Caetano et al. (2007, citado por AIRES, 2016, p 34).

A satisfação no trabalho é definida de duas formas distintas. Primeiro, aparece-nos como um estado emocional ou afetivo, nomeadamente, como um estado emocional agradável ou positivo e que é resultante da apreciação de

experiências vividas no trabalho. Em segundo, como uma atitude generalizada em relação ao trabalho, ou seja, refletindo-se em todas as impressões avaliativas que ele adquire em contato com a organização.

Sabe-se que a satisfação com que se cumprem os deveres leva o indivíduo a aumentar a qualidade e a produtividade na sua função. Quando compartilham os mesmos valores que a instituição, os colaboradores mais facilmente se adaptam às organizações. Isso favorece a satisfação. Pode-se dizer que a facilidade de trabalhar em grupo e a disponibilidade de ouvir o outro, são aspectos de virtudes, ao mesmo tempo em que favorecem a satisfação no trabalho, e promovem um melhor desempenho organizacional. Se estas características são virtudes e, portanto, podem ser aprendidas; se, além disso, favorecem a eficiência organizacional, certamente, é o caso de compreendê-las e desenvolvê-las.

2.2 EXEMPLOS DE VIRTUDES

Algumas virtudes são citadas de forma recorrente por filósofos e estudiosos da área, entre as mais comuns estão: “Justiça, sabedoria teórica, coragem, magnanimidade, apreço, mansidão, veracidade, honestidade, amabilidade, cordialidade, pudor, indignação, solidariedade, responsabilidade, aceitação ao outro” (BRUM, 2014, p.87). Segundo Hooft (2006), algumas virtudes são características próprias de determinadas pessoas em certas posições. Para ele, o que seria uma virtude para um religioso – como mansidão e a humildade – não será uma virtude para um civil em guerra, que precisa de coragem e assertividade. Ele também considera que a época em que se vive determina quais as virtudes que se sobressaem. Assim, as virtudes que encontramos nos adolescentes de hoje não são as mesmas das gerações passadas e não serão aquelas encontradas em gerações futuras.

Existem virtudes que seriam próprias do mundo dos negócios ou, ao menos, seriam ali muito apreciadas. Vejamos o sigilo como exemplo de virtude. Para Sá (2010), trata-se frequentemente de algo legalmente importante. O sigilo como virtude, diz respeito ao conservar ocultas informações que dizem respeito apenas à organização e a seus clientes, desde as conversas informais, até projetos desenvolvidos ali, a fim de evitar interpretações indevidas, ou até mesmo apropriação de ideias pela concorrência.

Outra virtude é a magnificência. Relaciona-se com a capacidade de viver de forma grandiosa, usufruindo de sua riqueza, no entanto, pagando seus impostos e tributos em dia, mantendo boa relação com o Estado. Neste caso, a magnificência será uma virtude característica

de pessoas ricas (HOOFT, 2006). Mais um exemplo, é a virtude da sabedoria e conhecimento. Ela ocorre quando indivíduo é criativo, curioso, busca sempre novidades, pensa em novos conceitos e formas de fazer as coisas, aprende fácil, além de fornecer conselhos sábios. Já a virtude da humanidade, está relacionada com amor, bondade, inteligência social, generosidade, dedicação, cuidado, compaixão, boas ações com o outro. A virtude da justiça exige característica como cidadania, trabalho em grupo, equidade, liderança.

Alguns comportamentos pessoais no mercado de trabalho podem ser predeterminados pelos princípios e valores individuais dos profissionais. As virtudes básicas têm interferência direta na ação de cada um. O uso excessivo ou a ausência destas influenciam diretamente o desenvolvimento do trabalho em grupo. Segundo Sá (2010), algumas virtudes são indispensáveis para que o processo de trabalho seja executado de forma eficaz e eficiente, assim como algumas virtudes são próprias de determinadas profissões. Como exemplo, a virtude do professor é ensinar, a de um profissional da área da saúde, o cuidado; caso não as possua, o profissional dificilmente fará seu trabalho de forma a obter sucesso.

O zelo aparece como a primeira dentre as citadas por ele, a saber, diz respeito a cuidado que o indivíduo tem com seu objeto de trabalho e na excursão de suas tarefas diárias. Segundo ele, quanto maior a qualidade do serviço, mais zeloso é o profissional (SÁ, 2010). A partir desta afirmação, podemos dizer que as virtudes humanas, a exemplo o zelo, contribuem para formação do caráter profissional. O zelo, como virtude, aplica-se ao sucesso em todas as áreas do trabalho, quando alguém se predispõe a executar uma função, e o faz com esmero, as chances de que os objetivos sejam alcançados é maior. O trabalho bem feito estabelece uma relação de confiança entre o contratado e o contratante, do mesmo modo que o vínculo entre eles pode ser desfeito no momento em que os serviços sejam negligenciados e o contratante sintá-se lesado. Alguns indivíduos tentam justificar o descaso em sua atuação pelo descontentamento com a remuneração, o que não é compatível com o zelo, já que, no momento em que aceita realizar a tarefa, deve-se realizá-la da melhor maneira possível.

Sá (2010) fala da honestidade como a virtude do respeito às coisas alheias e às pessoas, de modo que a resposta é a confiança depositada. Comumente ouvimos as pessoas dizerem que “a honestidade está em extinção”. Isso se deve ao fato de que atos desonestos assolam a sociedade como um todo. A honestidade não pode ser medida em uma escala, esta é uma virtude que se possui ou não. Como exemplos, a prática da subtração do patrimônio público, outro exemplo é o benefício indevido de grupos específicos nos empreendimentos autogeridos. Essa prática pode ser percebida nas instituições denominadas de “cooper’gatos”, as falsas

cooperativas, em que o registro civil é feito com título de cooperativa, para que se possa usufruir dos benefícios fiscais concedidos, no entanto, a instituição é caracterizada por todas as ações e princípios de uma empresa comum.

As pessoas que seguem à risca os seus princípios e valores possuem a virtude da integridade. Esta é uma virtude que faz relação em manter-se fiel ao que acredita. Segundo Hooft (2006), a integridade está voltada para a individualidade, visto que o indivíduo necessita manter uma relação honesta com seus sentimentos. Ela é a virtude que se deseja encontrar em pessoas que ocupam cargos superiores tais como juízes, promotores, gerentes, diretores e presidentes.

Outra virtude necessária a profissionais em cargos de liderança é a responsabilidade, pois dentro de suas funções precisam constantemente lidar com situações conflituosas, como um novo contrato com alterações que tenham impactos no meio ambiente, necessidade de contrato ou dispensa de profissionais, uma nova lei demandando que as pessoas “respondam a uma situação ou a um valor” (HOOFT, 2006, p. 221). Contudo, esta não é uma virtude exclusiva destes profissionais. Pessoas ditas comuns podem agir de forma responsável ou não. Por exemplo, quando o senhor que mora na rua da frente deixa vasilhas com água parada, favorecendo a proliferação do *Aedes Aegypti* que levará a disseminação da Dengue, Zika Vírus, Chikungunya e outras de doenças transmitidas por ele, este ato de apenas um indivíduo causará danos e transtornos a outras pessoas. Deste modo, além de estar disposto a assumir as consequências de seus atos, deve entender que eles podem causar um dano coletivo. A virtude da responsabilidade é relacionada ao comprometimento que o indivíduo tem com relação a uma circunstância e a sua predisposição em resolver a situação. Neste sentido, ao assumir a responsabilidade o cidadão se põe à disposição para que o problema seja sanado (HOOFT, 2006).

A coragem como virtude, diz respeito à facilidade de o indivíduo enfrentar desafios e seguir adiante nas situações. Isto pode ser um estímulo positivo para as pessoas em sua volta. Alguém corajoso enfrenta com facilidade situações de perigo, no entanto, isto só é válido quando os reflexos da ação em questão são positivos, quando o ato é voltado para o bem comum a todos. Para Hooft (2006, p. 200), “a ausência da virtude coragem é a covardia”.

3 PRINCÍPIOS COOPERATIVISTAS

O campo das virtudes deve interessar também àqueles que participam de empreendimentos cooperativos. As cooperativas e associações existem em função de legislação

própria. São tipificadas no artigo 4º da lei nº 5.764, de dezembro de 1971: “As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados”. Suas características são adesão livre, retorno das sobras, neutralidade política dentre outras.

Uma das correntes do cooperativismo foi disseminada na Inglaterra no século XIX, como alternativa a economia capitalista. Segundo Singer e Souza (2000) “a economia solidária surge como modo de produção e distribuição alternativo capitalismo” (p. 13). Nela, a cooperação mútua e o trabalho coletivo se tornam a base da economia. Ainda segundo Singer, alguns profissionais buscam na economia solidária um meio para sobrevivência (SINGER, 2000 citado por CORTEGOSO & LUCAS, 2008). Esta junção seria para eles uma forma de adquirir retorno financeiro que lhes permita prover o sustento da família.

Os princípios do cooperativismo surgiram para nortear os caminhos a serem seguidos para que a essência cooperativista fosse mantida, de modo que os valores adotados originalmente fossem preservados com o passar dos anos. Assim, as ações cooperativas em todo mundo devem basear-se em sete princípios essenciais. São eles: (1) “Adesão livre e voluntária”. A entrada na cooperativa é de livre acesso, sem discriminação de sexo, cor, religião etc., ao indivíduo que espontaneamente deseje cooperar com os interesses da instituição. (2) “Gestão Democrática”. Os membros participam efetivamente do processo democrático, pois cada sócio tem direito a um voto, independentemente de sua participação econômica no empreendimento. (3) “Participação econômica”. Todos os sócios possuem direitos e deveres financeiros devem cumprir suas responsabilidades e podem usufruir das sobras após rateio. (4) “Autonomia e Independência”. Trabalham de forma autogestionária, sem influências externas. (5) “Educação, Formação e Informação”. A educação deve ser estimulada, os participantes devem possuir formação que possibilite ajudar o desenvolvimento da cooperativa e, por isso, deve-se investir em educação cooperativista, como também aos jovens familiares dos associados devem ser oferecidas informação e formação para a sua inclusão nos negócios das cooperativas. (6) “Intercooperação”. Relacionado ao trabalho em conjunto, a integração do grupo fortalece o crescimento da cooperativa e a união de esforços para conquistar algo de desejo coletivo. (7) “Interesse pela Comunidade”. As ações a serem desenvolvidas pela cooperativa devem ter uma preocupação e cuidado com a comunidade em que ela esteja inserida e buscar sempre o desenvolvimento local de forma equilibrada visando ao bem-estar da população.

4 COOPERATIVAS DE CRÉDITO

Nesse trabalho, o interesse é mais particularmente por cooperativas de crédito, uma vez que, os cooperados que participaram da pesquisa são sócios de uma organização desse ramo. As cooperativas de créditos obedecem a Lei Complementar 130/2009. O artigo segundo desta mesma lei diz que: “As cooperativas de crédito destinam-se, precipuamente, a prover, por meio da mutualidade, a prestação de serviços financeiros a seus associados, sendo-lhes assegurado o acesso aos instrumentos do mercado financeiro”. Além do especificado na lei, as cooperativas de crédito possuem relações com as demais instituições de crédito um acesso facilitado, visto que os valores da integralização das cotas partes são mais acessíveis.

O Conselho Nacional Monetário regulamenta a cooperativa de crédito como instituição financeira, dispõe sobre sua constituição e seu funcionamento, com base na resolução 3.442/2007 e enfatiza sua submissão a BND, fato confirmando por artigo da mesma resolução: “Art. 4º - A autorização para funcionamento de cooperativa de crédito está vinculada à manifestação favorável, pelo Banco Central do Brasil, quanto aos atos formais de constituição, observada a regulamentação vigente”.

Segundo Pinheiro (2008, p.7, citado por RIBEIRO & MELO, 2012, p.4), “as cooperativas de crédito são instituições financeiras constituídas sob a forma de sociedade cooperativa, tendo por objetivo a prestação de serviços financeiros aos associados”. Um sistema aberto, de livre adesão, que oferece menores taxas de juros e maiores prazos, acompanhamento, em uma modalidade de crédito que viabiliza a maximização das receitas assim as cooperativas de crédito promove o desenvolvimento da economia, por meio da prestação de serviços, gerando renda a seus associados

As cooperativas de crédito diferenciam-se das demais instituições financeiras por seguirem os princípios do cooperativismo. Polônio (1999, p.23, citado por RIBEIRO & MELO, 2012, p.4) diz que os sócios das cooperativas de crédito têm ação dupla, pois além de sócio são usuários dos serviços e produtos oferecidos pela instituição, e também que os associados possuam vantagens por usufruírem de taxas de juros menores e permitir melhores retornos para os investimentos.

Esse é o caso da cooperativa em que foi feita a investigação. Fundada no ano de 1999, no intuito de unir forças para cumprir as normas estabelecidas ao cooperativismo de crédito a Associação das Cooperativas de Apoio à Agricultura Familiar (ASCOOB). A Cooperativa de Crédito Rural ASCOOB Paraguassu (razão social) conhecida como a ASCOOB Paraguassu (no

fantasia), é uma cooperativa singular com sede em Governador Mangabeira-BA. Funciona de acordo com a resolução do Conselho Monetário 3.442 a qual regulamenta as cooperativas de crédito oferecendo serviços de ordem financeira como: poupanças, pagamentos de boletos, seguros, descontos de cheques, microcréditos, crédito consignado, aplicações financeiras, capital de giro comercial, limite de crédito corporativos entres outros produtos e serviços.

Busca o fortalecimento da agricultura familiar através do desenvolvimento local, de forma sustentável e solidária, com práticas cooperativas autossustentáveis e visando a uma sociedade justa, baseada no fortalecimento da economia familiar rural.

Hoje a ASCOOB atua em 16 territórios rurais do estado da Bahia, Sergipe e Alagoas dentre elas. A Cooperativa de Crédito Rural do Vale do Paraguaçu (ASCOOB Paraguassu) é uma cooperativa singular com sede na cidade de Governador Mangabeira/BA desde o ano de 2009. Há um Ponto de Atendimento Cooperativo (PAC) em Cabaceiras do Paraguaçu-BA. A ASCOOB também abrange outras cidades circunvizinhas, tais como, Cruz das Almas, Sapeaçu, Itaim, Castros Alves e Amargosa. Com um total de 3790 associados. A ASCOOB central fica situada em Serrinha.

5. MÉTODO

Este trabalho é um estudo exploratório que visa a identificar as virtudes próprias ao cooperativismo, inicialmente, entre os cooperados da ASCOOB Paraguaçu. Para o consentimento da participação no trabalho, foi enviado um termo de aceite para os responsáveis legais da instituição, visando à liberação da aplicação do questionário, como também uma cópia do mesmo em anexo. A autorização foi concedida pelo presidente da cooperativa e por cada pessoa que respondeu ao questionário. Assim, os dados foram coletados junto aos cooperados que se fizeram presentes à instituição.

Os dados foram coletados através da aplicação de um questionário a que responderam 100 (cem) cooperados da ASCOOB Paraguaçu. No ponto de atendimento da ASCOOB situado na cidade de Cabeceiras do Paraguaçu foram aplicados 43 (quarenta e três) questionários, nos dias 14 e 15 de janeiro deste ano. Na sede da ASCOOB Singular, que funciona na agência localizada na cidade de Governador Mangabeira, foram aplicados 57 (cinquenta e sete) questionários, no período correspondente aos dias 16, 17, 19, 21e 22 de janeiro, durante o expediente de atendimento ao público, que compreende o horário de 9hs às 13hs. Todos os cooperados que responderam aos questionários, leram e assinaram o termo de consentimento

autorizando a utilização dos dados.

Boa parte dos cooperados entrevistados em Cabaceiras do Paraguaçu, disseram que eram sócios da cooperativa apenas pela necessidade de receber o salário mensal proveniente da prestação de serviços à prefeitura, por meio de conta corrente na cooperativa. E relataram que a única relação com a cooperativa era essa. Obviamente, é preciso ponderar que isso afeta os dados e as inferências que é possível fazer. No decorrer da aplicação dos questionários, alguns dos sócios tiveram dificuldades em entender que as perguntas eram em relação às ações das pessoas como parte da cooperativa e não em relação às ações da instituição. Em todo caso, mostraram-se dispostos a tentar responder.

Cada questionário possuía 05 (cinco) questões de resposta aberta, que perguntavam sobre as virtudes que os sócios possuíam (Q1), as que eles viam em seus colegas associados (Q2), as que tinham vontade de desenvolver em si mesmos (Q3), as que eles achavam importantes no dia a dia da cooperativa, ainda que eles mesmos não as tivessem (Q4), e que ainda consideravam essencial ao cooperativismo (Q5). Também havia 24 (vinte e quatro) itens a serem respondidos: eram afirmações que apontavam virtudes, e o sócio deveria dizer em que grau se aproximava dos seus comportamentos diários, em uma escala de um (1) a sete (7), em que um (1) significa “não parece nada comigo” e sete (7) significa “parece totalmente comigo”. Cada uma dessas afirmações foi elaborada para ser correlacionada a uma virtude específica de um grupo de seis (6) virtudes previamente escolhidas e estudadas, por serem, segundo nossas suposições, mais apropriadas ao cooperativismo. As afirmações “5”, “15”, “20” e “21” estavam relacionadas diretamente com a virtude da Solidariedade; as afirmações “1”, “3”, “9”, e “22” à Cooperação; atreladas à Responsabilidade, as afirmações “6”, “8”, “19” e “23”; a Integridade ligada às afirmações “10”, “12”, “14” e “24”, as afirmações “4”, “13”, “17” e “18” à Resolutividade; as afirmações “2”, “7”, “11” e “18” à virtude da Abertura.

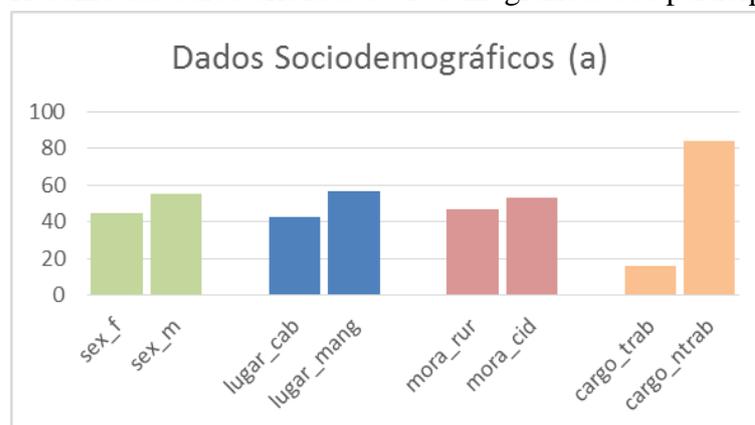
Quanto às questões de resposta aberta, alguns dos participantes demonstraram dificuldades em encontrar uma palavra que definisse as suas próprias virtudes (qualidades). Durante a aplicação dos questionários, quando eles tentavam descrever essas qualidades, eu mesma, que aplicava o questionário, escrevia uma interpretação do que diziam, traduzindo sua resposta em termos de virtudes. Sendo assim, as respostas assim obtidas foram pré-categorizadas. Essas respostas foram sumarizadas com o auxílio do programa IRAMUTEQ. Já para as respostas aos itens fechados foram analisadas com o uso EXCEL. Por ser um estudo exploratório, não houve a preocupação em conseguir amostras estatisticamente representativas e, de todo modo, os dados levantados não permitiram resultados estatisticamente significativos,

como veremos. O *corpus* textual tratado pelo IRAMUTEQ é composto por 99 textos – isto é, o número de participantes que responderam –, distinguidos pelo programa em 460 seguimentos de texto (ST). O número total de ocorrências foi de 624, das quais 44 (7% das ocorrências) é de termos que ocorrem apenas uma única vez (*hapax legomena*). A média de ocorrências por texto é de 6. É preciso notar que essas características do *corpus* se devem ao fato de que as respostas dadas pelos respondentes geralmente consistiam apenas em uma palavra (o nome da virtude) e, nos casos em que as pessoas davam respostas maiores, elas eram reduzidas a isso, o nome de uma virtude, isto é, eram pré-categorizadas durante o preenchimento do próprio questionário.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O sumário dos dados sociodemográficos levantados está apresentado no gráfico abaixo (figura 1). Responderam ao questionário 45 pessoas do sexo feminino (*sex_f*) e 55 do sexo masculino (*sex_m*). Como a quantidade de mulheres e homens é bem próxima, não precisamos supor qualquer viés ligado a essa variável. Os participantes do sexo masculino disponibilizaram mais tempo para responder ao questionário e o fizeram de forma aplicada. Isso se mostra no conteúdo das respostas, em que os homens produziram um total de 218 ocorrências (menções a virtudes), enquanto as mulheres produziram 168 ocorrências. Algumas mulheres disseram ter pressa no momento responder, que deveriam ser rápidas, pois tinham outros compromissos, principalmente domésticos. Não houve diferença quanto à frequência da maior parte das virtudes mencionadas por homens e mulheres, mas algumas virtudes foram mais frequentes nas respostas dos homens (como se vê mais adiante).

FIGURA 1 - Resumo das características sociodemográficas dos participantes [parte 1]

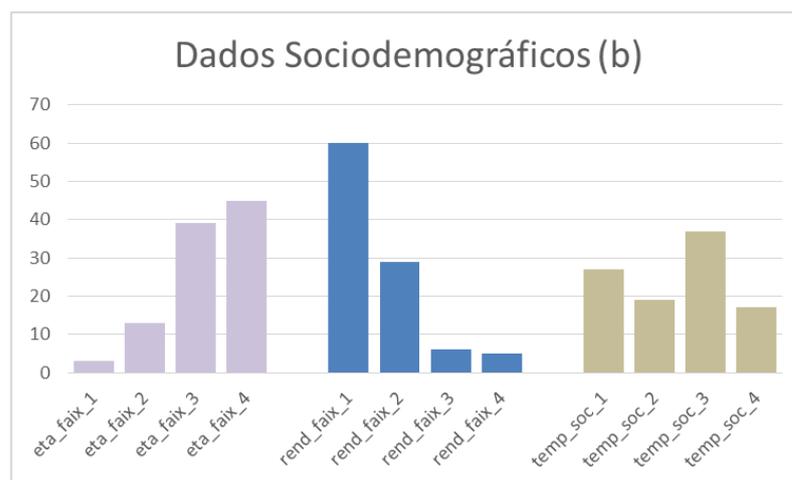


Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor, 2019.

Quanto ao local de moradia dos entrevistados, para a cidade de Governador Mangabeira (*lugar_mang*) houve 57 registros, e para a Cidade de Cabaceiras do Paraguaçu (*lugar_cab*), 43.

Também aqui, a diferença entre as frequências dessas duas categorias foi considerada mínima, sem interferência relevante. Entre os respondentes havia pessoas que vivem na zona rural (mora_rur, 47) e que vivem na zona urbana (53). Mais uma vez, uma distribuição equilibrada. Não se trata de uma associação estatisticamente significativa, mas parece haver uma tendência das pessoas da zona rural em preferir a Boa fé e Coragem, visto que eles citaram a Boa fé, 16 vezes, enquanto as pessoas da zona urbana, apenas 9. A coragem foi citada pelos respondentes da zona rural 12 vezes, ao passo que foi mencionada virtude menos da metade de vezes (5) pelo outro grupo. Os associados que moram na cidade mencionaram com maior frequência que a Cooperação (18/5), Solidariedade (15/9) e a Empatia (13/9). A virtude mais frequente entre os dois grupos (33/28) foi a Responsabilidade. Suponho que o fato de as pessoas da zona rural terem mencionado a cooperação apenas cinco vezes, pode estar relacionado ao fato de que estas pessoas consideram o processo de ajuda mútua comum ao seu dia a dia, não o considerando como algo especial, digno de nota, e sim com parte de sua cultura. Os participantes responderam se trabalhavam na cooperativa (cargo_trab, 16) ou não (cargo_ntrab, 84). Vemos que nossa amostra é, predominantemente, de sócios cooperados que não trabalham diretamente na cooperativa.

FIGURA 2 - Resumo das características sociodemográficas dos participantes [parte 2]



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor, 2019.

No gráfico acima, podemos observar a distribuição dos participantes por faixa etária, em que a faixa 1 (eta_faix_1) corresponde às idades abaixo de 20anos (3); na faixa 2 (eta_faix_2), idades entre 20 e 34 anos (13); na faixa 3 (eta_faix_3), idade entre 35 e 54 anos (39); e a faixa 4 (eta_faix_4), idades maiores que 55 anos (45). A maioria dos participantes é de mais idade, como vemos. Estes são os significados das outras variáveis: (rend_faix_1) corresponde a renda de 1 salário mínimo; (rend_faix_2) recebem um media 2 salários mínimos;

(rend_faix_3) de 3 até 4 salários; e (rend_faix_4) entre 4 e 10 salários mínimos. Por fim, relativamente a quantos anos de associação à ASCOOB: (tempo_soc_1) até 1 ano; (tempo_soc_2) de 1 a 3 anos; (tempo_soc_3) de 3 a 10 anos; (tempo_soc_4) mais de dez. Supomos que essa configuração de características como faixa etária, renda e tempo de associação de fato representam proporções análogas na população de sócios da cooperativa. No entanto, não é possível afirmar isso categoricamente.

Quanto ao conteúdo do *corpus* textual em geral, estas são as características das respostas às questões de resposta aberta. Abaixo há uma representação do tipo nuvem de palavras (Figura 3). As palavras mais evocadas (dentre elas, responsabilidade, honestidade, paciência, boa fé, comprometimento, abertura, empatia, solidariedade, cooperação, humildade, sinceridade, coragem, organização) sugerem que para os cooperados uma grande variedade de características morais influenciam o comportamento organizacional. Confirmando relevância do que sugere Sá (2010), que algumas virtudes são indispensáveis para que o processo de trabalho seja executado de forma eficaz e eficiente, assim como algumas virtudes são próprias de determinadas profissões. Neste sentido, é possível estabelecer que, de uma forma geral, o discurso dos participantes, remetido à literatura exposta, apresenta as virtudes como parte do processo de trabalho e estabelece conexões entre o modo de pensar e o modo e agir dos integrantes da instituição cooperativista. Revelam também outros aspectos importantes para a ampla compressão do assunto.

FIGURA 3 - Nuvem de palavras do *corpus* textual total



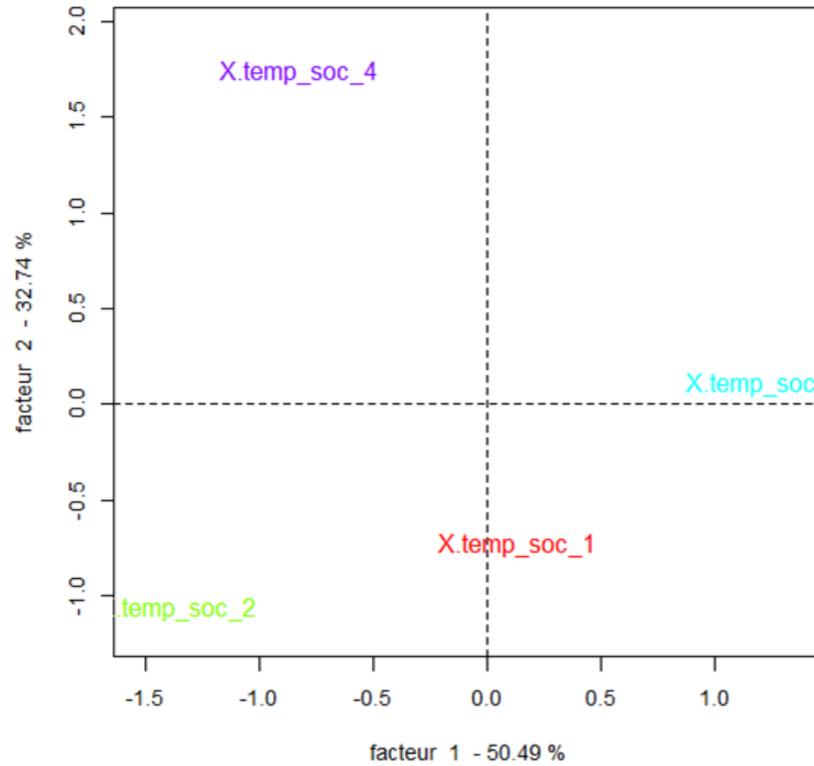
Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor, 2019.

Como se pode notar, há no gráfico grupos de palavras com a mesma cor. Não se trata de um resultado entregue pelo programa de análise. Pareceu-nos, na verdade, haver uma unidade temática entre palavras de três grupos. Isso deve indicar uma relação de proximidade

entre elas: a) no primeiro grupo estão Atenção, Abertura e a Paciência. Essas virtudes são necessárias ao atendimento, características que as une. Sugerimos que dizem respeito ao que os cooperados esperam por parte das pessoas que trabalham na cooperativa, no vínculo estabelecido por entre eles. b) Responsabilidade, Honestidade, Comprometimento, estariam relacionadas ao que os sócios esperam por parte das ações da cooperativa. Estando estes cientes de que são parte dela, os resultados por eles pretendidos serão reflexos de suas ações diárias. c) Solidariedade e Cooperação estariam ligadas ao cooperativismo.

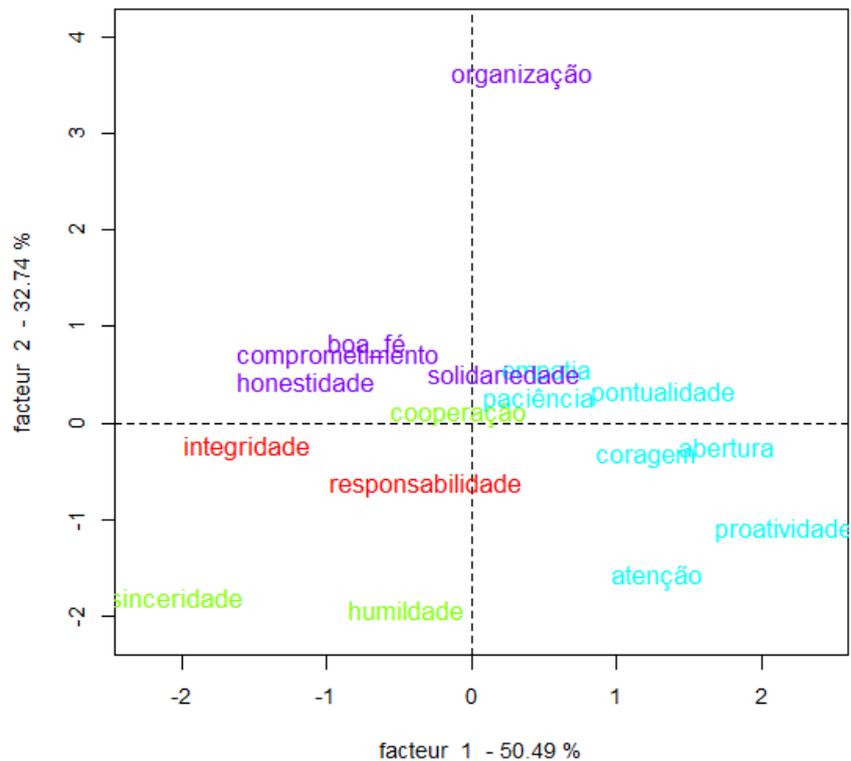
Algumas diferenças podem ser notadas com a análise dos resultados por subgrupo da amostra. Para o subgrupo sexo, como critério de análise, considerei sugestivas aquelas virtudes em que a diferença de frequência entre subgrupos se aproximava do dobro de quantidade de vezes que foram mencionadas pelo grupo de maior frequência. Os homens citaram mais vezes as virtudes da 1) honestidade (sex_m 23/sex_f 10); 2) boa fé (sex_m 16/sex_f 09); 3) cooperação (sex_m 15/sex_f 08); e 4) solidariedade (sex_m 15/sex_f 09). É possível que os homens tenham respondido mais vezes estas virtudes especificamente em função de uma melhor compreensão do processo cooperativo. Foi observado, no momento da entrevista, mas em falas não registradas, que eles se mostraram mais próximos das demandas da cooperativa, acompanhando mais de perto o processo de trabalho e o perfil dos demais cooperados. Enquanto para as mulheres, a quantidade de fala foi menos expressiva, uma vez que elas responderam bem menos que os homens. A virtude mais citada por elas foi Responsabilidade (sex_f 32/sex_m29). Quanto ao subgrupo dos sócios que trabalham na cooperativa, parece haver uma tendência em apontar as virtudes paciência, organização e cooperação. Isto pode ser atribuído ao fato de que eles trabalham diretamente com o atendimento ao público. E que ao expressarem suas respostas, podem ter o relacionado ao trabalho exercido por eles dentro da cooperativa, já que eles são “a porta” de acesso entre os sócios e a cooperativa, sendo os que apresentam os benefícios, produtos e serviços, mas também recebem as queixas e reclamações. Talvez por isso, a organização e a paciência tornam-se partes importantes para resolver as demandas diárias.

FIGURA 4 - Distribuição da variável “temp_soc” em plano fatorial.



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor, 2019.

FIGURA 5 - Distribuição de palavras, em função da variável “temp_soc”, em plano fatorial.



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor, 2019.

Os gráficos acima (Figuras 4 e 5) apresentam alguns resultados distribuídos num plano fatorial, isto é, distribuídas as frequências das ocorrências pela força de sua associação a dois fatores subjacentes, estatisticamente construídos. É preciso notar que estamos comparando os resultados distribuídos e o modo como a variável “tempo de associação” (temp_soc) também se associa a esses mesmos fatores. Isso pode ajudar a atribuir significado empírico a essa distribuição.

As virtudes parecem estar associadas a um determinado período, variando de acordo com o tempo de associação, sugerindo que o tempo de associação influencia nas virtudes esperadas pelos sócios como se existisse um processo de amadurecimento em que cada virtude ganha ou perde importância a depender do vínculo estabelecido com a cooperativa ao longo do tempo. Vejamos, por exemplo, que o subgrupo temp_soc_1 (com até 1 ano de associação), representado pela cor vermelha, está mais associado à responsabilidade e à integridade. Considerando que estão iniciando no processo de afiliação a esta cooperativa específica (não podemos saber se têm uma história anterior com outra cooperativa), talvez apostem na ideia de arriscar no novo, necessitam manter-se fiéis ao que acreditam – ideia central da virtude da integridade. Também podemos supor que estejam dispostos a assumir as consequências de seus atos e entender que eles podem causar e, assim, devem evitar danos aos outros, primando assim pela responsabilidade. O subgrupo temp_soc_2 (1 até 3 anos de associação), destacado na figura com a cor verde, parece estar mais associado, no plano fatorial a sinceridade, humildade e cooperação; principalmente a sinceridade, uma vez que as outras duas, por sua posição, também estariam associadas a outros subgrupos. O subgrupo temp_soc_3 (3 a 10 anos de associação), destacado no gráfico pela cor azul, apresentou maior associação a proatividade (associação mais forte), abertura, coragem, atenção. Essas são virtudes que sugerem um certo vigor para o trabalho. O subgrupo temp_soc_4 (acima de 10 anos de associação) parece estar mais fortemente associado às virtudes do comprometimento, boa fé, honestidade, solidariedade e organização. Podemos supor que, nesse momento, a confiança na cooperativa já foi estabelecida e que o compromisso com as ações da cooperativa se tornam ainda mais importantes. Ora, para Hooft (2006), as virtudes variam de acordo com o momento em que se vive. Sugerimos que isto pode acontecer, como o aumento do tempo de sócio nas cooperativas.

FIGURA 6 - Nuvem de palavras do *corpus* textual por pergunta



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor, 2019.

Para quase todas as perguntas de resposta aberta a “responsabilidade” foi a virtude mais citada, exceto para (Q3), que se referia a qual qualidade os cooperados desejam aprender para que influenciassem seus atos junto à cooperativa. À princípio, isso levaria a crer que a “paciência”, virtude com o maior número de ocorrências para a (Q3), é uma virtude que eles consideram importante e desejável. É preciso lembrarmos, no entanto, o grande peso que têm os sócios que trabalham na cooperativa, que já foram mencionados. Essa virtude, a “paciência”, foi a mais citada entre eles. Também a boa fé, tem destaque nas respostas à Q2, que se refere a virtudes observadas nos colegas. Parece-nos que a boa fé se destaca, dentre outras possíveis razões, por ser a sua percepção no outro algo essencial a qualquer vínculo de confiança, imprescindível a relações cooperativistas.

Os dados levantados a partir das questões de resposta fechada não foram analisados. Decidimos fechar o escopo deste relato aos resultados das análises das questões de resposta aberta, porque isso exigia apenas o fôlego que éramos capazes de dedicar por hora. De todo modo, o que se pode dizer de uma visada superficial a esses dados é que (1) os itens relacionados à virtude da responsabilidade, em conjunto, foram as de maior escore (6,17), e isso corrobora as respostas às outras questões, confirmando, por coerência, os resultados mais amplos. (2) Os itens relacionados à virtude da resolutividade, em conjunto, embora tenham produzidos escores médios elevados (4,99), foram os de mais baixo escore, comparativamente. Isso sugere que uma virtude mais diretamente ligada à eficiência organizacional não tem tanta importância quanto

outras. (3) De modo geral, os escores foram muito elevados (média geral de 5,51), o que sugere forte efeito do fenômeno da deseabilidade social. Por sua vez, isso indica a necessidade de rever o próprio instrumento ou a sua aplicação.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho pretendia investigar as virtudes ligadas ao cooperativismo. Por meio dele, tentou-se demonstrar a relevância das virtudes nas ações diárias dos cooperados através das suas percepções. As respostas obtidas possibilitaram aos respondentes uma reflexão, ao menos no momento das perguntas acerca das virtudes que possuíam e do quanto elas refletiam seus posicionamentos junto à cooperativa.

Ao contrário do que esperávamos, a cooperação não esteve entre as cinco primeiras virtudes consideradas como mais importantes. Ela ocupou o sétimo lugar no *ranking* geral. A percepção geral obtida durante a coleta das respostas é de que os sócios se consideram apenas clientes de uma entidade que não lhes pertence e que eles não dirigem. Isto certamente interfere no tipo de respostas dadas.

De modo geral, a responsabilidade foi a virtude que de longe foi a mais relatada nas perguntas de resposta aberta, e teve sua importância comprovada pelos resultados da análise dos itens de resposta fechada, sendo ela considerada a virtude essencial ao cooperativismo seguida de comprometimento, honestidade, paciência, abertura, empatia, cooperação, solidariedade e amor.

Levando em consideração que as empresas de modo geral exigem de seus funcionários as mesmas virtudes acima citadas, entendemos que, através do estudo não foi possível encontrar virtudes próprias do cooperativismo, no entanto, ele possibilitou entender quais são as virtudes indispensáveis ao processo de trabalho dentro destas instituições.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIRES, Ana Rita M. **O papel da Gestão no Clima Organizacional e na relação entre a Satisfação no Trabalho, a Comunicação Interna e o Compromisso dos colaboradores - Estudo de Caso: Liberty Seguros**. Dissertação (Dissertação em administração). Instituto Superior de Gestão. Lisboa, 167f. 2016.

BATISTA, Jader Siqueira. **A Percepção de Virtudes Morais Organizacionais produz bem-estar no trabalho?** O papel mediador de políticas e práticas de gestão de pessoas. Trabalho de

Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração). Universidade de Brasília. Brasília, 97f, 2018.

BAUER, Martin W E; & GASKELL George, **Pesquisa qualitativa com texto imagem e som: Um manual pratico**. Rio de Janeiro. Ed Vozes, 2000.

BRUM TORRES, João Carlos (Org.). **Manual de ética**. Questões de ética teórica e aplicada. Petrópolis: Vozes; Rio de Janeiro: BNDES, 2014

CORTEGOSO, Ana ; & LUCAS Miguel G. **Psicologia e Economia solidária: Interfaces e Perspectivas**. São Paulo. Ed. Casa do psicólogo, 2008.

HOOFT, Stan V. **Ética da Virtude**. Petrópolis, RJ. Ed. Vozes, 2006.

MCSHANE, Steven L.; & VON GLINOW, Mary Ann: **Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: AMGH Editora; 2013.

MINEM, Ênio; & PORT, Marcio. **Cooperativismo Financeiro: Percurso histórico, perspectivas e desafios**. Brasília, DF. Ed. Confabras, 2014.

PINHO, Ana P. M.; BASTOS, Antônio V. B.; & ROWE, Diva E. O. A Articulação Entre Vínculos Organizacionais: Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento. In **XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pesquisa em Administração, 2012**. Rio de Janeiro. Anais (online). Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EOR2580.pdf. Acessado em 06/10/2018.

PATRUS-PENA, Roberto; CASTRO, Paula P.de. **Ética nos Negócios** Condições, Desafios e Riscos. São Paulo, Ed. Atlas S.A, 2010.

RIBEIRO, Jaciara, X.P; MELO, Alfredo A.de O Princípios cooperativistas na percepção dos associados: Estudo de caso em uma cooperativa de crédito de Minas Gerais. **(Online)**. Disponível em: <http://www.minasgerais.coop.br/pagina/6912/prince-237-pios-cooperativistas-na-percepe-231-e-227-o-dos-associados-estudo-de-caso-em-uma-cooperativa-de-cre-233>. Acessado em 30/01/2019.

SÁ, A Lopes de. **Ética profissional**, São Paulo. Ed. Atlas S.A, 2010.

SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de. **A economia solidaria no Brasil: A autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo. Ed Contexto, 2000.

APENDICE A – Carta de Apresentação**Carta de apresentação**

Apresentação

Prezado participante, este questionário faz parte de uma pesquisa sobre virtudes entre trabalhadores ou sócios de uma cooperativa, realizada por mim, Sheila Santos de Jesus, estudante do curso de Tecnologia em Gestão de Cooperativas na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, matrícula 201420011, e sob orientação do prof. Dr. Hugo Matias, da mesma universidade. Nosso objetivo é levantar informações para saber que virtudes seriam próprias do cooperativismo. A importância dessa pesquisa é que esse conhecimento poderia ser útil para a elaboração de políticas de educação cooperativista assim como outras ações formativas e para o melhor entendimento da dinâmica do trabalho e da cultura em organizações cooperativas. Isso poderia trazer condições de melhora para a organização do trabalho cooperativista e fortalecimentos de sua cultura. Sendo assim, desejamos a sua participação e colaboração. Lembramos que ela é absolutamente voluntária, que no questionário não haverá nenhuma identificação de sua participação (portanto, as informações serão sigilosas). A sua participação poderá ser interrompida imediatamente, em qualquer momento, caso seja solicitado, sem nenhum prejuízo ou constrangimento de nossa parte. Ela não implica ônus ou qualquer tipo de vantagem financeira por sua participação.

De todo modo, desde já agradecemos a sua atenção e nos colocamos à disposição para quaisquer esclarecimentos que e façam necessários. Também nos dispomos à divulgação dos resultados assim que prontos. Nossos contatos são os que seguem:

Meu telefone: (75) 98123 8771 **Meu email:** sheilasantos15@hotmail.com

Tel. da UFRB/CCAAB: (75) 3621 6389

Declaração de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, _____, estando ciente dos objetivos desta pesquisa, nos termos acima expostos, assim como da natureza voluntária e não identificada de minha participação, e do fato de que minha participação não gerará nenhum tipo de vantagem financeira para mim, consinto em participar na condição de informante desta pesquisa.

Data ____|_____| 2019

Assinatura: _____

APENDICE B - Questionário

Questionário

Questionário sobre virtudes cooperativistas

- 1- Quais são as qualidades que influenciam os seus atos diários na cooperativa?

- 2- Quais são as qualidades que influenciam os atos diários de seus colegas na cooperativa?

- 3- Que qualidades você gostaria de aprender para que influenciassem os seus atos diários na cooperativa?

- 4- Existe alguma outra qualidade que você considera importantes para o agir diário dentro de uma cooperativa (ainda que você mesmo não as possua)?

- 5- Entre todas as qualidades de que você falou acima, qual delas não pode faltar, de jeito nenhum, a um associado de uma cooperativa?

Escada de Virtudes Cooperativistas

As frases abaixo falam sobre como as pessoas podem pensar, sentir e agir diariamente. Pense sobre elas e diga o quanto elas se parecem com você. Dê suas respostas anotando, antes de cada frase, um número de 1 a 7.

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| 1 = Não parece nada comigo | 5 = Parece comigo |
| 2 = Não parece muito comigo | 6 = Parece muito comigo |
| 3 = Não parece comigo | 7 = Parece totalmente comigo |
| 4 = Às vezes sim, às vezes não | |

- () Estou pronto para ajudar os outros nas suas tarefas.
- () Estou sempre preparado para as mais diferentes situações.
- () Quando trabalho com alguém, chegamos juntos ao resultado esperado.
- () As pessoas se sentem à vontade para me dizer sua opinião.
- () As pessoas me contam as suas dificuldades.
- () Cumpro os meus deveres sem precisar que me lembrem deles.
- () As pessoas pedem minha ajuda para tomar decisões.
- () As pessoas me elogiam porque eu sou responsável.
- () Chamo as pessoas para me ajudarem em meu trabalho.
- () Sou uma pessoa coerente: o que digo, faço.
- () Sei tomar decisões rápidas quando necessário.
- () As pessoas que me conhecem, sabem o que esperar de mim.
- () Às vezes mudo de opinião depois de ouvir os outros.

