



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
COLEGIADO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE COOPERATIVAS**

NORMA OLIVEIRA FERREIRA

**A EDUCAÇÃO COOPERATIVISTA PARA A QUALIFICAÇÃO DOS
COOPERADOS NA GESTÃO DE COOPERATIVAS: UM ESTUDO DE
CASO A PARTIR DAS EXPERIÊNCIAS DA COOAFATRE**

**CRUZ DAS ALMAS
2018**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
COLEGIADO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE COOPERATIVAS

NORMA OLIVEIRA FERREIRA

**A EDUCAÇÃO COOPERATIVISTA PARA A QUALIFICAÇÃO DOS
COOPERADOS NA GESTÃO DE COOPERATIVAS: UM ESTUDO DE
CASO A PARTIR DAS EXPERIÊNCIAS DA COOAFATRE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado por Norma Oliveira Ferreira ao Colegiado de Tecnologia em Gestão de Cooperativas do Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Tecnóloga em Gestão de Cooperativas.

Orientador: Prof. Dr. José da Conceição Santana

CRUZ DAS ALMAS
2018

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por me dar equilíbrio emocional e forças para concluir essa etapa tão importante em minha vida, e pela sua enorme generosidade em colocar no meu caminho pessoas que somaram com esta conquista me incentivando sempre a prosseguir. Agradeço a meus filhos Amanda Ferreira Mascarenhas e Vitor Hugo Ferreira Mascarenhas por toda paciência que tiveram nas minhas noites em claro onde eu não podia dar atenção a ambos, e mesmo assim pude sentir todo amor e carinho que a mim eles dedicaram respeitando meu momento de concentração.

Agradeço a Rogério Batista por suportar todas as minhas crises, agradeço pela paciência, muito obrigada meu preto! Agradeço em especial a minha família que direta e indiretamente torceram por mim, em especial Caroline Ferreira pela força. Agradeço aos meus colegas de curso que conheci na universidade aos quais posso dizer que serão meus amigos pra toda vida, Laise Vasconcelos, Antonio dos Santos, Jussara Viana, e minha tia Joseane Amorim. Muito obrigada ao meu orientador que sem dúvidas contribuiu imensamente comigo com sua paciência e sabedoria e dedicação, sem ele não teria conseguido.

Agradeço aos membros da COOAFATRE por me conceder os dados desta pesquisa e por me receberem muito bem. Agradeço também aos demais professores em especial ao querido professor Philippe Sablayrolles, professora Fabhiana Mendes, enfim todos contribuíram para a concretização do meu sonho, sou imensamente grata.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus por me conceder vitória; dedico também aos meus filhos, ao meu companheiro e a minha família de forma geral, aos amigos e aos meus professores.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, AMBIENTAIS E BIOLÓGICAS
COLEGIADO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE COOPERATIVAS

NORMA OLIVEIRA FERREIRA

**COMISSÃO EXAMINADORA DA DEFESA DE TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO**

EXAMINADORES:

Prof. Dr. José da Conceição Santana (CCAAB/UFRB)
Orientador

Profa. Dra. Alessandra Azevedo (CCAAB/UFRB)
Membro 1

Profa. Dra. Fabihana Mendes (CCAAB/UFRB)
Membro 2

CRUZ DAS ALMAS
2018

RESUMO

O presente trabalho é um estudo de caso único que busca refletir e reforçar a importância do quinto princípio do Cooperativismo, conhecido como Educação, Formação e Informação. Buscou-se contextualizar a teoria com a prática nestas organizações, a fim de entender de que forma essa educação destinada ao quadro diretivo e aos cooperados pode contribuir para a gestão de uma cooperativa. O estudo de caso foi realizado na Cooperativa da Agricultura Familiar do Território da Bahia (COOAFATRE), situada no município de São Felipe/BA. As análises foram feitas a partir da coleta de dados com a realização de uma entrevista ao Diretor Administrativo e aplicação de questionário semi estruturado ao quadro diretivo e aos associados. Constatou-se que a educação que está sendo desenvolvida na COOAFATRE cumpre com seus objetivos; ao manter os associados cientes da importância e das características do trabalho cooperativo e ainda capacitá-los para desenvolver rotinas administrativas específicas das organizações cooperativas. Estas ações são realizadas tanto pela cooperativa quanto por entidades de apoio e fomento. Sugere-se, a partir da análise realizada, o desenvolvimento de um programa que possa tornar a educação um processo contínuo e melhor definido na rotina do empreendimento.

Palavras Chave: Cooperativismo, Educação Cooperativista e Gestão Democrática

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACI – Aliança Cooperativa Internacional

ASCOOB – Associação das Cooperativas de apoio a Economia Familiar

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CAR – Companhia de Desenvolvimento e Ação Regional

COOAFATRE – Cooperativa da Agricultura Familiar do Território do Recôncavo da Bahia

COOPERSAJ – Cooperativa dos Permissionários de Transporte Complementar de Santo Antônio de Jesus e Região

COOTAM – Cooperativa de Condutores Autônomos de Transporte Alternativo do Recôncavo Meridional

FAMAM – Faculdade Maria Milza

FATES – Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social

IAENE – Faculdade Adventista da Bahia

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INCUBA/UFRB – Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares

MAPA – Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento

MDA – Ministério do desenvolvimento Agrário

OCB – Organização das Cooperativas do Brasil

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e pequenas Empresas

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SESCOOP – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

STTR – Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais

UFRB – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

UNEB – Universidade Estadual da Bahia

UNICAFES – União Nacional das Cooperativas de Agricultura Familiar e Economia Solidária

UNIFACS – Universidade Salvador

UNILAB- Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

UNINTER – Centro Universitário Internacional

UNOPAR – Universidade Norte do Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
O COOPERATIVISMO E A EDUCAÇÃO COOPERATIVISTA.....	11
Breve histórico do Cooperativismo.....	11
Princípios do Cooperativismo.....	12
Quanto aos tipos ou ramo de atuação.....	14
Classificação quanto ao nível de organização.....	14
Diferenciação das cooperativas em relação a outras organizações.....	15
Cooperativismo no Brasil.....	16
EDUCAÇÃO COOPERATIVISTA.....	18
Educação e Gestão Cooperativa.....	20
METODOLOGIA.....	23
Caracterização da área de estudo.....	24
Apresentação e Contextualização da COOAFATRE.....	25
APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS PRIMÁRIOS.....	28
Análise da entrevista realizada ao Diretor Administrativo.....	28
Análise dos questionários aplicados aos Dirigentes.....	31
Análise dos questionários aplicados aos Cooperados.....	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS.....	38
APÊNDICES.....	40

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho é composto por diversos sistemas, instituições e organizações. O Cooperativismo se destaca no mundo do trabalho pelo modelo de gestão e produção, e por possuir princípios próprios, tendo a ajuda mútua como elemento central. Segundo dados da Organização das Cooperativas do Brasil (OCB) o sistema de trabalho cooperativo congrega no mundo 1 bilhão de pessoas cooperadas e gera cerca de 250 milhões de empregos, em 2,6 milhões de cooperativas distribuídas por mais de 100 países (OCB, 2018).

Para o bom desempenho do cooperativismo, como organização que concilia desenvolvimento econômico e social, um elemento é recorrente desde a fundação da primeira cooperativa, em Rochdale no século XIX, trata-se da educação destinada aos membros, para que os próprios cooperados possam desenvolver a gestão e a produção da cooperativa. Contribuindo para fortalecer e difundir o cooperativismo como modelo eficiente de organização do trabalho em que a participação é um direito e as decisões são tomadas democraticamente baseadas em valores de ajuda mútua, responsabilidade, igualdade, equidade e solidariedade (SCHNEIDER, 2003).

Os conceitos abordados nesta pesquisa são baseados em autores que realizam estudos sobre o cooperativismo, a exemplo de Schneider (2003), Lago (2008) e Vieira (2007) que concordam sobre a importância da educação cooperativa para desenvolver a gestão destas organizações. Para estes autores o trabalho cooperativista se diferencia do modelo capitalista, onde há má distribuição de renda, a competição e o individualismo ocupam vasto espaço nas relações sociais. Estes autores ligam a educação cooperativista ao desenvolvimento da cooperativa, principalmente na melhoria de sua gestão e produtividade.

Com a premissa de que a educação pode transformar comportamentos e gerar novos conhecimentos, admite-se a necessidade de abordá-la como quinto princípio do cooperativismo: Educação, Formação e Informação a fim de discutir a importância e a realização da educação, especificamente nas organizações cooperativas. O interesse por pesquisar sobre a educação cooperativista surgiu durante a graduação no curso de Tecnologia em Gestão de Cooperativas da UFRB. Em diversos componentes (disciplinas) do curso foram discutidos a importância de incentivar as cooperativas a investirem no Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social (FATES) para que possam ter melhores resultados e uma gestão democrática.

A pesquisa é um estudo de caso, sobre o quinto princípio do cooperativismo e como

este é abordado na Cooperativa da Agricultura Familiar do Território do Recôncavo da Bahia (COOAFATRE). A cooperativa em questão representa um grupo de agricultores e agricultoras, que se organizaram em cooperativa na busca por acesso a políticas públicas e melhores condições de vida e trabalho. A constituição da cooperativa, sua gestão democrática e a participação de entidades de apoio e assistência técnica demandaram educação, formação e informação sobre o cooperativismo e temas correlatos.

Busca-se com este estudo de caso reunir informações que possam servir de base para fortalecer o argumento da importância da educação para o desenvolvimento das cooperativas e do cooperativismo. Para tanto nos interessa saber como a educação cooperativista pode contribuir para a gestão da COOAFATRE. Tendo como objetivo geral analisar como a educação cooperativista, destinada aos cooperados, pode contribuir para a gestão da COOAFATRE. E como objetivos específicos: 1) apresentar a educação cooperativista e sua relação com a gestão das organizações cooperativas; 2) identificar como é abordada a educação cooperativista para os cooperados da COOAFATRE; 3) analisar os obstáculos para a prática da Educação Cooperativista na COOAFATRE.

Admite-se que os membros desta cooperativa tenham vivenciado o quinto princípio do cooperativismo neste processo de constituição e na gestão cotidiana do empreendimento. Segundo relatado em entrevista com o Diretor Administrativo, a cooperativa foi assessorada por entidades de apoio e fomento, que ofereceram as condições técnicas e burocráticas para sua constituição.

A estrutura deste artigo é composta de uma introdução que apresenta o objeto da pesquisa, um levantamento bibliográfico sobre os temas a fim de reunir e apresentar informações sobre a importância da educação cooperativista para a gestão destas organizações. Em seguida a apresentação dos dados coletados e por fim as considerações finais onde são analisados os resultados da pesquisa.

O COOPERATIVISMO E A EDUCAÇÃO COOPERATIVISTA

Breve histórico do Cooperativismo

Ainda no século XIX na Inglaterra, um grupo de tecelões, conhecidos como os Pioneiros de Rochdale criaram e formalizaram a primeira organização cooperativa, classificada como de consumo, composta por 28 tecelões que buscavam melhorias de trabalho e de consumo para si e para os demais. Tinham como objetivo superar as más condições de trabalho impostas na época e promover a autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras no processo de compra, produção e tomada de decisões (SCHNEIDER, 2003).

As manifestações do que hoje se convencionou chamar de economia solidária ganharam evidência junto com capitalismo industrial, como uma reação ao espantoso empobrecimento dos artesãos provocado pela difusão das máquinas e da nova organização fabril da produção. Ainda para este autor “a exploração do trabalho nas fábricas não tinha limites legais e ameaçava a reprodução biológica dos operários”. Havia trabalho infantil e as crianças começavam a trabalhar muito pequenas, com jornadas excessivas que provocavam a fragilidade física ocasionando doenças e até mortes. As más condições de trabalho não permitiam que fossem alcançados os níveis de produtividade pelas indústrias. “Por isso, industriais mais esclarecidos começaram a propor leis de proteção aos trabalhadores.” Entre eles encontrava-se o britânico Robert Owen (SINGER, 2002, p.24)

Robert Owen foi um importante empresário da época, dono de um imenso complexo têxtil em New Lanark. Owen tinha idéias e pensamentos à frente de sua época e ao invés de seguir o comportamento desumano em que os operários eram submetidos ao vender sua força de trabalho, Owen decidiu proporcionar melhorias de trabalho, ainda no início do século XIX conseguiu reduzir, em suas empresas, a jornada excessiva de trabalho e proibir o emprego de crianças, para as quais ergueu escolas (SINGER, 2002, p.25). Ainda para este autor,

Eis que o cooperativismo, em seu berço, já arvorava como modelo de produção alternativo ao capitalismo. O projeto grandioso de Owen equivalia ao que mais tarde se chamou de República Cooperativa, e ele a propôs, não a moda dos utópicos da época. Mas ligado ao movimento operário organizado, que ainda estava lutando por seus direitos políticos (SINGER, 2002, p. 33).

Segundo Singer (2002, p. 122), o cooperativismo chegou ao Brasil no início do século XX, trazidos pelos imigrantes europeus no sul e sudeste do país. Tomou a forma de cooperativas de consumo nas cidades e cooperativas agrícolas no meio rural. Ainda segundo o

autor as cooperativas de consumo tinham forte concorrência no mercado tradicional capitalista que se expandiu em redes de hipermercados e muitas delas fecharam. Já as cooperativas agrícolas cresceram consideravelmente tornando-se, na época, grandes empreendimentos agroindustriais e comerciais. Mas esse crescimento, segundo o autor, tornou as cooperativas um tanto competitiva, distanciando-as dos seus princípios, e a adesão e a forma assalariada de remunerar deixou a cooperativa longe de ser considerada como tal.

Segundo dados da OCB (2018) as cooperativas se diferenciam das demais organizações com finalidade econômica e social pelo seu comportamento cooperativo, solidário e democrático, gestão comprometida com o desenvolvimento dos seus cooperados e pelo fortalecimento da comunidade na qual está inserida. O cooperativismo ganhou força desde os Pioneiros de Rochdale; desde então o movimento se expandiu, hoje o cooperativismo está presente de diversas formas na sociedade. Gerando emprego, renda e melhorias na qualidade de vida de milhões de pessoas.

Schneider (2003, p. 19), define que “as cooperativas se caracterizam por promoverem uma economia de serviços e não de lucro. Uma economia que tem como motivação fundamental de todo o processo prestar serviços aos associados, visando contribuir para a satisfação de suas necessidades”.

Da Inglaterra o movimento se espalhou pelo mundo, assumindo diversas formas. No Brasil a Lei 5.764/1971 define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Os princípios cooperativistas foram idealizados e definidos com a criação da Aliança Cooperativa Internacional (ACI), entidade não governamental criada em 1895 que tem como função preservar, defender e difundir os princípios cooperativistas pelo mundo. (Disponível em <http://cooperativismodecredito.coop.br/cooperativismo/historia-do-cooperativismo/aci-alianca-cooperativa-internacional/>)

Princípios do Cooperativismo

A experiência dos Pioneiros de Rochdale foi a inspiração para a criação dos sete princípios do Cooperativismo; estes servem como eixo orientador para os seus valores e ações. Os princípios foram definidos e atualizados em congressos internacionais realizados pela ACI; respectivamente em 1937, 1966 e 1995. A última atualização foi realizada no congresso de 1995, ano em que se comemorou o centenário da ACI. Neste evento foram

estabelecidos os princípios que devem orientar o funcionamento de toda cooperativa, em qualquer parte do mundo (CANÇADO, 2004, p. 35). Segue descrito no Quadro 01 uma síntese da construção e renovação destes princípios. Destacamos em negrito a evolução dos princípios do cooperativismo, mostrando sua permanência após as atualizações realizada pela ACI.

Quadro 01 – Princípios Cooperativistas

PRINCÍPIOS COOPERATIVISTAS			
Estatuto dos Pioneiros de Rochdale – 1844	Congressos da Aliança Cooperativa Internacional		
	Paris – 1937	Viena – 1966	Manchester – 1995
1 - Adesão Livre	1. Adesão Aberta	1. Adesão Livre	1. Adesão Voluntária e Livre
2 - Gestão Democrática	2. Controle ou Gestão Democrática	2. Gestão Democrática	2. Gestão Democrática
3 - Retorno rateado das Operações	3. Retorno rateado das Operações	3. Distribuição (pro rata) das Sobras	3. Participação Econômica dos Sócios
4 - Juro Limite ao Capital Investido	4. Juros Limitados ao Capital	4. Taxa Limitada de Juros ao Capital Social	4. Autonomia e Independência
5 - Vendas a Dinheiro	5. Compras e Vendas à Vista	5. Constituição de um fundo para a educação dos associados e do público em geral	5. Educação, Formação e Informação
6 - Educação dos membros	6. Promoção da Educação	6. Ativa cooperação entre as cooperativas em âmbito local, nacional e internacional	6. Intercooperação
7 - Cooperativização Global	7. Neutralidade Política e Religiosa.		7. Preocupação com a Comunidade

Fonte: Adaptado de CANÇADO, A. C. Autogestão em cooperativas populares: os desafios da prática. Salvador, UFBA, 2004. p 134.

A última modificação aconteceu após ampla consulta internacional, aumentando o alcance da educação cooperativista além dos associados e representantes eleitos, ampliando para administradores, executivos e funcionários da cooperativa. E recomendou ainda que os benefícios do cooperativismo sejam estendidos ao público e familiares, em especial aos jovens e aos líderes da comunidade. (PINHO, 2001, p. 139)

Os sete princípios são a identidade da ACI, e por consequência, do movimento cooperativista em todo mundo. A cooperação e a solidariedade são valores base para construir as atividades da organização cooperativa, apresentando-se como um caminho possível para unir desenvolvimento econômico e social, produtividade e sustentabilidade, individualidade e

o coletivo. O quinto princípio é comprometido em manter vivos os demais princípios dentro da cooperativa, mantendo viva a razão de existir, e permitir sua inserção e manutenção no mercado de trabalho sem se distanciar dos seus princípios e valores ao relacionar-se com as demais empresas, majoritariamente capitalistas (SCHNEIDER, 2003).

Para demonstrar a importância econômica do cooperativismo, a OCB descreve que se as 300 maiores cooperativas do mundo fossem um país, seriam a 9ª economia mundial. E que a cada 7 pessoas do mundo, 1 está associada a uma cooperativa. Estes dados demonstram a importância econômica do Cooperativismo e sua relevância para a geração de trabalho e renda (OCB, 2018). Ainda que estes dados sejam bastante otimistas, o cooperativismo enquanto modelo de negócios, ainda carece muito de educação, formação, informação e difusão de suas vantagens para promoção do desenvolvimento econômico e social, e emancipação de trabalhadores e trabalhadoras.

O cooperativismo ao redor do mundo é bastante diversificado. Além dos princípios, outros elementos são estruturantes e comuns ao movimento, a exemplo da classificação e dos possíveis ramos de atuação de uma cooperativa.

Quanto aos tipos ou ramo de atuação

Atualmente existem vários tipos de cooperativas, cada ramo congrega grupos de interesses distintos que tem em comum a realização de atividades variadas com o objetivo de servir aos seus membros cooperados. Segundo dados da OCB (2018), o Cooperativismo no Brasil é composto de 13 ramos: agropecuário, consumo, crédito, educacional, especial, turismo e lazer, habitação, infra-estrutura, mineral, produção, saúde, transporte e trabalho. Dentre os tipos de cooperativas, Pinho (2001, p.140) destaca que as de crédito mútuo, em especial, devido a complexidade e ao controle exercido pelo Banco Central, se dedicam mais a educação de seus associados. Enquanto as demais apresentam pouco ou nenhum investimento no quinto princípio.

Classificação quanto ao nível de organização

As cooperativas podem existir de forma singular ou formar outras estruturas que possam satisfazer suas necessidades ou expandir seus negócios. Segue uma breve descrição desta classificação de acordo com Rech (1995, p. 35 e 37):

Singular ou Primeiro grau – Representar a maior quantidade, trata-se de uma cooperativa para pessoas. Tem como objetivo prestar serviços diretos aos membros. É formada por, no mínimo, 20 pessoas, sendo permitida a admissão de pessoa jurídica.

Central, Federação ou Segundo grau– Uma cooperativa formada por cooperativas. Seu objetivo é organizar em comum e em maior escala os serviços das filiadas, facilitando e expandindo a utilização dos mesmos. É constituída por, no mínimo, três cooperativas singulares.

Confederação ou Terceiro grau - Uma cooperativa para federações. Assim como as cooperativas de segundo grau, têm o objetivo de organizar em comum e em maior escala os serviços das filiadas. A diferença é que as confederações são formadas por, no mínimo, três cooperativas centrais ou federações de qualquer ramo.

Diferenciação das cooperativas em relação a outras organizações

Alguns elementos diferem os interesses, intenções e o funcionamento legal da organização cooperativa das demais organizações e empresas. Segue abaixo a Quadro 02, elaborada a partir de Silva (2005), com a diferenciação entre associação, cooperativa e empresa de capital. Nela constata-se que elementos como educação, participação e a gestão democrática são importantes na caracterização e diferenciação das cooperativas.

Quadro 02 - Diferenciação entre cooperativa, associação e empresa de capital

Cooperativa	Associação	Sociedade Empresária
Sociedade de pessoas	“Sociedade” de pessoas	Sociedade de capital
Objetivo: prestação de bens ou serviços econômicos ou financeiros aos cooperados.	Objetivo: realização de atividades assistenciais, culturais, esportivas etc. Para seus membros e terceiros.	Objetivo principal: é a obtenção de lucro, normalmente.
Número ilimitado de cooperados	Número ilimitado de associados	Número ilimitado de sócios
Controle democrático: cada membro tem apenas um voto nas deliberações sociais.	Cada associado tem direito a um voto.	Cada ação representa um voto, logo quem possui mais ações terá mais votos e, por conseguinte, o controle da sociedade.
Assembléia: o <i>quorum</i> é baseado no número de cooperados.	Assembléia: o <i>quorum</i> é baseado no número de associados.	Assembléia: o <i>quorum</i> é baseado no capital.
Não é permitida a transferência das cotas a terceiros estranhos à	Não existe quota-parte.	Há possibilidade de transferência de ações a terceiros.

cooperativa. Pode não ter capital social.		
Retorno dos excedentes proporcional ao trabalho realizado por cada um.	Não gera excedente.	Lucro proporcional ao número de ações de cada acionista.
Regida pelo Código Civil e Lei nº 5.764/1971.	Regida pelo Código Civil	Regidas pelo Direito Empresarial – CC
Deve ser inscrita no Registro Civil de Pessoas Jurídicas.	Registro Civil de Pessoas Jurídicas.	Registro Público das Empresas Mercantis (na Junta Comercial)

Fonte: Adaptado de SILVA, P. R. F. Cooperativas de Trabalho, Terceirização da Mão de Obra e Direito do Trabalho. Editora Lumen Juris. Rio de Janeiro, 2005.

Silva (2005, p. 28), ao organizar estas informações apresentadas na Tabela 02 tem como objetivo sintetizar as diferenças e mostrar as vantagens sociais e econômicas da cooperativa em relação as demais organizações. Estas vantagens se devem ao fato da organização cooperativa conseguir garantir participação econômica e distribuição dos ganhos de acordo com o trabalho despendido por cada um. Apresentando uma forma jurídica que garante sua existência como uma sociedade de pessoas e como empresa com finalidades econômicas.

Cooperativismo no Brasil

No Brasil o sistema cooperativo é composto por 13 ramos definidos por lei específica, cada um refere-se à natureza das atividades econômicas. O ramo mais forte em termos de faturamento é o agropecuário. Em número de cooperativas é o de trabalho e; em número de cooperados é o ramo de consumo. O cooperativismo do Brasil em números corresponde a 6,6 mil cooperativas; 13,2 milhões de cooperados e gerando 378,2 mil empregos diretos. (OCB, 2018). Os dados são significativos, mas não descrevem as grandes diferenças entre as cooperativas das regiões do país.

Pinho (2001) destaca que a OCB a partir da criação em 1999 do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), tem a possibilidade de:

[...] organizar, administrar e executar o ensino de formação profissional, assistir as sociedades cooperativas na elaboração e execução de treinamentos programas e na realização de aprendizagem contínua; e promover socialmente os trabalhadores de cooperativas, os cooperados e seus familiares, objetivando o desenvolvimento humano em sua plenitude e a melhoria da gestão do negócio cooperativo.

Com base na citação anterior, percebe-se que a educação cooperativista no Brasil

passa então a ter investimentos e um caráter continuado. Além da OCB, temos como representação das cooperativas a União Nacional das Cooperativas de Agricultura Familiar e Economia Solidária (UNICAFES). Entidade que representa as cooperativas da agricultura familiar e economia solidária e tem como missão:

Tornar o cooperativismo um instrumento de desenvolvimento local sustentável dos agricultores e das agricultoras familiares, provendo a inclusão social articulando iniciativas econômicas que ampliem as oportunidades de trabalho, de distribuição de renda, de produção de alimentos, das melhorias de qualidade de vida, da manutenção da biodiversidade e da diminuição das desigualdades. (UNICAFES, 2018)

O grande desafio das organizações de representação do cooperativismo no Brasil é manter o vigor e expansão do sistema cooperativo diante da crise econômica, social e política que atinge o Estado brasileiro após o Golpe de 2016 que resultou no fechamento do Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA). Especialmente as cooperativas da agricultura familiar, enfrentam dificuldades, pois além da finalidade econômica cumprem outras funções para solução de problemas de suas comunidades, fixação do homem e da mulher no campo e são responsáveis por significativa parcela da produção de alimentos no Brasil.

EDUCAÇÃO COOPERATIVISTA

A expressão educar ou educação está presente no comportamento do ser humano de diversas formas, desde a forma de comunicar-se em suas relações em sociedade até a forma de sentar-se à mesa e fazer suas refeições. Todo comportamento de alguma forma indica qual tipo de educação o indivíduo recebeu ao longo de sua vida, como por exemplo, as pessoas que estudam desde criança em colégios militares ou em conventos, certamente seu comportamento e seus valores se diferem dos demais modelos educacionais. Com a educação cooperativista não podia ser diferente, existe toda uma história e uma razão de existir.

Como dito anteriormente, a educação cooperativista sempre esteve em destaque nos congressos da ACI que trataram dos princípios do cooperativismo como ferramenta para fortalecimento deste modelo de organização. Schneider (2003) e Pinho (2001) argumentam que Educação, Formação e Informação são pilares do cooperativismo. Para estes autores a educação cooperativista é a peça fundamental, o pré-requisito para que a cooperativa tenha condições de cumprir com todas as suas funções econômicas e sociais.

Porém, se na teoria se exalta a importância da educação para o bom desempenho destas organizações, na prática pouco se faz a favor da mesma. A educação está sendo menosprezada nas organizações cooperativas. O que se encontra são alguns casos isolados de cooperativas que se ocupam com o tema, mas que pouco ou nada se refletem no todo do movimento (SCHNEIDER, 2003, p. 52). O valor da educação é constantemente enfatizado por diversos autores. Encontra-se também em Lago (2008, p. 05), o argumento sobre a relevância da educação cooperativista e sobre a pouca importância que é dada a ela no dia a dia destas organizações.

Ferreira (2018) apresenta que a educação cooperativista destinada aos cooperados permite que os mesmos tenham segurança na hora de gerir o próprio empreendimento no qual estão inseridos, abrindo suas mentes na evolução do pensar e de enxergar além, para a tomada de decisões importantes diante de tantas mudanças que ocorrem com os avanços tecnológicos, maquinários, novas formas de produção e serviços. E para enfrentar ou se adequar a tais mudanças as cooperativas precisam estar atentas para não ficarem de fora de todo esse crescimento. É neste momento que o quinto princípio é posto em prática, abrindo um leque de possibilidades para seus cooperados conciliarem educar para o crescimento da cooperativa e conseqüentemente crescimento pessoal dos envolvidos.

Lago (2008), pensando na necessidade de fortalecimento do cooperativismo, atribui à

educação o desenvolvimento de uma mudança de comportamento e atitudes para formar uma mentalidade solidária. Isso não significa que os resultados dessas mudanças sejam perfeitos ou que não haja dificuldades no caminho. Para o autor, o que se propõe com esse modelo de educação cooperativa é que haja preparação para a vida em comunidade que proverá o desenvolvimento das ações, solidificando as práticas cooperativistas como pilares de sustentação eficaz para a organização comunitária. O princípio da educação, formação e informação é transversal aos demais princípios. Lago (2008, p. 7) descreve que a educação cooperativa deve abordar questões diretamente ligadas a gestão da organização como rotinas administrativas, autogestão, produção etc. Ou temas correlatos como “meio ambiente, cultura, valores morais e sociais, ajuda mútua, honestidade, geração de renda etc.”

A educação cooperativa, segundo Lago (2008) contribui para a sobrevivência do empreendimento, visto que se destina ao desenvolvimento pessoal e profissional de seus cooperados. Referindo-se aos sujeitos que recebem este tipo de educação Ferreira (2015), argumenta que espera-se que os mesmos irão aplicar os conhecimentos adquiridos para melhor desenvolver suas atividades dentro da própria organização onde atuam.

Na educação cooperativista, as questões econômicas e sociais têm igual significância no desenvolvimento. Deve-se buscar o equilíbrio entre estas dimensões. Segundo Schneider (2003), no processo de educação cooperativista é preciso ter presente que novos desafios empresariais passam a derrubar antigos paradigmas, exigindo rapidez e flexibilidade na implantação de novas visões empresariais e administrativas. Neste sentido, deve procurar unir racionalidade, produtividade e eficiência com uma dimensão mais humana, social e participativa de toda comunidade empresarial. Ao mesmo tempo, requer-se qualificar as pessoas para agirem no mercado ao lado de concorrentes cada vez mais agressivos na sua forma de competir. (SCHNEIDER, 2003, p. 53)

Para Vieira (2007, p. 01), a educação cooperativista deve ser encarada como processo que emerge de dentro para fora das cooperativas com alicerces na sociedade, tornando-se um caminho pelo qual todos os envolvidos possam trilhar para a garantia da gestão dos empreendimentos.

É importante alertar que os dirigentes devem tomar muitas decisões que afetam não somente a administração da organização, mas também os aspectos associativos. Por isso, além dos conhecimentos especificamente técnicos é também indispensável que conheça os valores e os princípios do cooperativismo e participe sinceramente de seu espírito. (SHINEIDER, 2003, p.40)

A educação cooperativista deve partir das organizações cooperativas e podem servir para toda uma sociedade, pois “não será uma sociedade e uma cultura competitiva que preparará as pessoas para a cooperação. Educar para a solidariedade e a ajuda mútua tende a ser tarefa precípua das cooperativas” (SCHNEIDER, 2003, p.14).

Considerando a importância da educação para o desenvolvimento do cooperativismo, foi instituído o FATES. É um fundo previsto em lei e as sociedades cooperativas são obrigadas a constituir. O fundo se destina à prestação de assistência aos cooperados, seus familiares e quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa, e deve ser constituído de no mínimo 5% (cinco por cento) das sobras líquidas apuradas no exercício resultante do ato cooperativo. O percentual de 5% é o mínimo exigido, conforme disposto no inciso II do artigo 28 da Lei nº 5.764/71 e deve estar previsto em seu estatuto social. Os serviços a serem atendidos pelo FATES podem ser executados pela própria cooperativa ou mediante convênio com entidades públicas e privadas (OCB, 2018)

Segundo Schneider (2003), o trabalho cooperativo não muda apenas a realidade de vida dos próprios cooperados, a fim de conquistar seus interesses, mas tem um olhar voltado para o desenvolvimento da comunidade na qual está inserida. Sendo assim, o bom funcionamento da cooperativa pode contribuir para o desenvolvimento social e econômico de uma determinada comunidade. Schneider (2003, p. 14) descreve que,

Educar para a cooperação é uma tarefa difícil, pois as pessoas nascem e vivem num contexto social de concorrência, individualismo e crescimento deixando os outros para trás. Não se consegue mudar uma situação de concorrência para uma situação de ajuda mútua de uma hora para outra. Desencadeia-se um processo, cujo resultado geralmente só se obtém em longo prazo. Por isso, também, deve enfatizar-se na educação cooperativa seu caráter de educação permanente.

Uma referência para Educação Cooperativista no Recôncavo da Bahia é a UFRB que tem uma Incubadora Tecnológica para Cooperativas Populares, fundada em 2007, e oferece o Curso Superior de Tecnólogo em Gestão de Cooperativas, desde 2008. Estes representam importantes espaços para difusão e fortalecimento do Cooperativismo no estado.

Educação e Gestão Cooperativa

É preciso ter presente, na gestão e educação cooperativista, que novos desafios empresariais passam a derrubar antigos paradigmas, exigindo rapidez e flexibilidade na

implantação de novas visões empresárias e administrativas. Neste sentido, deve procurar compatibilizar-se racionalidade, produtividade e eficiência com uma dimensão mais humana, social e participativa de toda comunidade empresarial. Ao mesmo tempo, requer-se qualificar as pessoas para agirem no mercado, ao lado de concorrentes, cada vez mais agressivos na sua forma de competir (SCHNEIDER, 2003, p.53)

O processo de educação e formação para gestão envolve diretamente os membros dirigentes. A capacitação técnica deve garantir “uma educação cooperativa que proporcione elementos para reforçar as relações democráticas, participativas e de monitoramento no interior das organizações” (SCHNEIDER, 2003, p. 16).

Ainda neste contexto, Schneider (2003, p. 36), discute que a educação cooperativista tem que ser aplicada inicialmente dentro das cooperativas, direcionadas ao quadro diretivo a fim de fazer parte da própria rotina de trabalho. Sugere haver um momento para a transmissão de dados importantes, e estimular a participação constante dos cooperados nas reuniões deixando-lhes informados de todos os processos inclusive que são proprietário da cooperativa e que participar faz parte desse modelo de organização.

Quanto a capacitação de administradores e colaboradores, Schneider (2003, p. 35) argumenta que o grau, nível e o tipo de capacitação variam segundo o ramo e o tamanho da cooperativa. As formas sistemáticas de educação parecem indispensáveis para este tipo de trabalho. É preciso ter presente que a empresa cooperativa, em muitas de suas manifestações, não difere essencialmente de outras formas empresariais. A contabilidade, a administração, a auditoria etc. Na maioria dos aspectos são comuns aos mais diversos tipos de empresa. Cabe promover cursos específicos para administradores e funcionários sobre a contabilidade, a economia, a administração cooperativa. Enfim, cabe informá-los sobre as metodologias próprias na condução da empresa cooperativa.

Aos dirigentes corresponde estudar e difundir os princípios doutrinários, manter vivos e atuantes os ideais, os objetivos e as metas definidas nas assembleias gerais, prevenir os desafios e fortalecer por todos os meios os vínculos associativos. Para o autor a responsabilidade de aprendizagem e o comprometimento de manter os “vínculos associativos” é de responsabilidade dos dirigentes, pois eles estão à frente das organizações, embora seja uma organização autogestionária onde todos podem e devem participar cabem a aqueles que foram eleitos em assembleias uma responsabilidade maior e um olhar mais observador de suas responsabilidades gerais.” O administrador tem necessidade de uma preparação mais

especializada nos assuntos técnico-empresariais, e particularmente naqueles aos quais se vai dedicar concretamente na cooperativa” (SCHNEIDER, 2003, p. 34)

A educação deve orientar-se para conseguir o aperfeiçoamento da dimensão associação e empresa junto aos associados. Portanto, não basta preparar os futuros sócios por meio da difusão da doutrina cooperativa, mas também é preciso capacitar tecnicamente e em diferentes níveis aos que vão ser os responsáveis do fator empresarial. Mas, uma competente formação econômica, administrativa e técnica deve vir acompanhada de uma fundamentação doutrinária. (SCHNEIDER, 2003, p.34)

METODOLOGIA

O primeiro contato da pesquisadora com a prática do cooperativismo foi ao conhecer a COOAFATRE. Este contato se deu a partir da presença da pesquisadora como consumidora dos serviços de alimentação oferecidos na cantina da UFRB, pela cooperativa. Esta relação de proximidade garantiu acesso aos cooperados para coleta de dados primários sobre a educação na referida cooperativa.

Esta pesquisa é um estudo de caso único, de natureza qualitativa com abordagem exploratória. Como procedimentos foram utilizados a pesquisa bibliográfica e a aplicação de questionário semi estruturado e entrevista. Gil (2002, p. 44) argumenta que a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, vale ressaltar que ela é exigida em todos os tipos de pesquisa.

A utilização da teoria, com o levantamento bibliográfico, ao realizar estudos de caso, não apenas representa uma ajuda imensa na definição do projeto de pesquisa e na coleta de dados adequados, como também se torna o veículo principal para a generalização e análise dos resultados obtidos no estudo de caso (YIN, 2001, p. 39)

O estudo de caso foi utilizado, a fim de analisar se o que está presente no levantamento bibliográfico pode ser constatado nas práticas de uma organização cooperativa em seu contexto de vida real. O estudo de caso contribui para a compreensão de fenômenos individuais ou coletivos, organizacionais, sociais e políticos. Atualmente vem sendo uma estratégia comum de pesquisa em diversas áreas do conhecimento a exemplo da psicologia, na sociologia, na ciência política, na administração, no trabalho social. Ele é um estudo empírico que busca determinar ou testar uma teoria, e tem como importante fonte de informações, as entrevistas (YIN, 2001, p. 92).

Yin (2001, p. 22) define que o estudo de caso pode ser utilizado em diversas áreas do conhecimento, mantendo a compreensão do universo real ao que propôs estudar. A escolha em se fazer um estudo de caso é mais adequada quando o pesquisador/a necessita de conhecimentos específicos sobre a organização. Com ele é possível coletar dados precisos do cotidiano da organização, facilitando o entendimento de como desenvolvem suas funções, como se organizam e de como reagem as mudanças na vida real.

Esta pesquisa, como já descrito na introdução, apresenta uma estrutura analítica linear, que segundo Yin (2001) é a abordagem-padrão ao elaborar um relatório de pesquisas. A sequência de sub-tópicos inclui a introdução com apresentação do tema, o problema, objetivo

geral e os objetivos específicos. Em seguida uma revisão da literatura já existente sobre o tema, os métodos utilizados, e as descobertas a partir dos dados coletados e analisados e por fim as considerações finais feitas a partir das descobertas.

Yin (2001, p. 76) recomenda que a aplicação do questionário ocorra de acordo com a disponibilidade de dia e horário que sejam melhores para os respondentes. Após o levantamento bibliográfico, foi aplicado o questionário estruturado aos dirigentes da COOAFATRE e a associados, entre os dias 20 e 27 de julho 2018. Os questionários e entrevista aconteceram em três locais; no Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de São Felipe, nas Cantinas da UFRB e na Casa de Produção e Apoio utilizada pelo Grupo de Mulheres, em Cruz das Almas. Os locais em que aconteceu a aplicação dos questionários se justificam pela facilidade de encontrar as respondentes, uma vez que no campo ou na própria comunidade teria muita dificuldade pela dispersão e tempo disponível para coleta de dados, tanto da pesquisadora quanto das pessoas entrevistadas.

Segundo Gil (2002) o estudo de caso nos proporciona ter uma visão específica de determinado assunto, permite também ter uma visão mais direcionada e minuciosa ao que foi proposto pesquisar. Ainda para este autor o estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências, especialmente as sociais. Trata-se do estudo detalhado de um ou poucos objetos, de maneira que permita amplo conhecimento do caso em estudo.

Gil (2002, p. 55) argumenta que os propósitos do estudo de caso não são exclusivamente os de garantir o conhecimento exato das “características de uma população, mas sim o de proporcionar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciaram ou são por eles influenciados”.

Considerando um universo de possibilidades, o trabalho aqui proposto buscou informações relacionadas à Educação Cooperativista direcionada à COOAFATRE, realizada tanto pela cooperativa em questão, quanto por terceiros, a fim de observar se há por parte da cooperativa a preocupação em qualificar e informar seus cooperados e de que forma o fazem, e identificar quais as dificuldades/obstáculos que existem para sua realização.

Caracterização da área de estudo

O Território do Recôncavo da Bahia é formado por 19 municípios, a saber: Maragogipe, Muniz Ferreira, Nazaré, Salinas da Margarida, Santo Amaro, Santo Antônio de Jesus, São Felipe, Saubara, Varzedo, Dom Macedo Costa, Cachoeira, Conceição do Almeida,

São Félix, Governador Mangabeira, Muritiba, Sapeaçu, Castro Alves, Cabaceiras do Paraguaçu e Cruz das Almas.

O Recôncavo possui uma quantidade significativa de instituições para Educação do Ensino Superior, desde a criação da Universidade Federal do Recôncavo Baiano (UFRB) em 2003. Conta-se também com a Universidade Estadual da Bahia (UNEB), Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) e instituições privadas como a Faculdade Maria Milza (FAMAM), Faculdade Adventista da Bahia (IAENE), e instituições que são núcleos de ensino a distância como a Universidade Norte do Paraná (UNOPAR), Universidade Salvador (UNIFACS) e Centro Universitário Internacional (UNINTER).

As principais atividades econômicas estão voltadas para agropecuária, comércio e serviços. Na composição da agricultura familiar no Território do Recôncavo, entre outros produtos, destacam-se os cultivos de mandioca, fumo, feijão, inhame, amendoim, laranja e limão. Mais de 90% da produção de fumo, inhame, amendoim, laranja e limão é voltada para o mercado, enquanto aproximadamente metade da produção de feijão e mandioca é destinada a subsistência da família. Em linhas gerais, pode-se afirmar que a pequena produção familiar agrícola da região tem uma forte orientação para o mercado.

Apresentação e Contextualização da COOAFATRE

A COOAFATRE é uma cooperativa da agricultura familiar, que tem sede provisória na Associação de Desenvolvimento Comunitário de Bom Gosto, Comunidade do Bom Gosto, zona rural do município de São Felipe/BA. O município de São Felipe, segundo dados do senso demográfico realizado pelo IBGE (2010), tem população de 21.964 pessoas.

A cooperativa atua no Território do Recôncavo da Bahia, tendo como membros pessoas de quatro municípios: São Felipe, Cruz das Almas, Maragogipe e São Félix. Esta região possui poucas cooperativas, sendo as mais comuns do ramo de transportes, a exemplo da Cooperativa dos Condutores Autônomos de Transporte Alternativo do Recôncavo Meridional (COOTAM) e Cooperativa dos Permissionários de Transporte Complementar de Santo Antonio de Jesus e Região (COOPERSAJ). A maior incidência de organizações coletivas de produção são as associações, que mesmo levando o nome de comunitárias, são de produtores rurais.

Cumprindo com seu papel de permitir o acesso dos membros a políticas públicas e

comercialização, a COOAFATRE representa a pessoa jurídica que escolheu a produção do grupo de mulheres cooperadas da comunidade do Bom Gosto, que desde 2010 fornecem serviços de alimentação nas cantinas da UFRB, campus de Cruz das Almas. Estas mulheres também estão organizadas na Associação de Desenvolvimento Comunitário de Bom Gosto.

Em 2013 iniciou-se a construção do espaço de produção na comunidade de Bom Gosto a partir do projeto aprovado pela Companhia de Desenvolvimento e Ação Regional (CAR) para a construção de uma cozinha comunitária, o que contribuiu para o aumento e a qualidade dos produtos dos grupos de produção. O projeto de construção da cozinha foi elaborado conjuntamente pela assessoria da INCUBA/UFRB e as mulheres dos grupos, a partir das especificações da Vigilância Sanitária do município de São Felipe-BA. (PEREIRA et al, 2015, p.14).

É constante nas referências sobre a cooperativa importância da INCUBA/UFRB no processo de educação, especialmente do grupo de mulheres, dando a elas competências para ocuparem a vaga do edital da UFRB. Durante o processo de acompanhamento foram realizadas as oficinas e as capacitações com os grupos na tentativa de desenvolver e aprimorar determinadas habilidades essenciais ao desenvolvimento das suas atividades. Foram realizadas capacitações em associativismo, cooperativismo, nas áreas de produção, formação de preços, gestão do negócio, viabilidade econômica, boas práticas e manipulação de alimentos, organização de escalas de trabalho, entre outras. (PEREIRA et al, 2015, p.13)

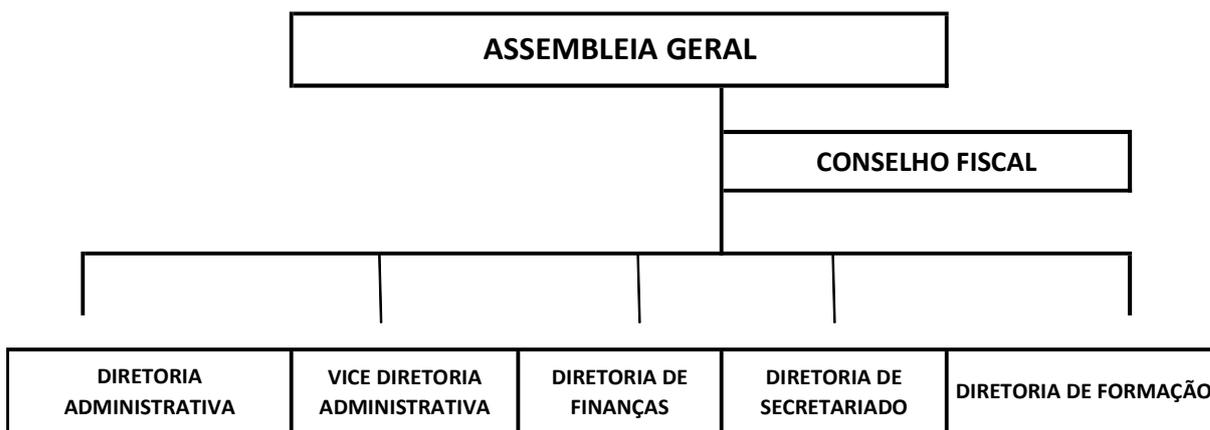
A COOAFATRE quanto a sua classificação é uma cooperativa agropecuária de produção da agricultura familiar. Como atividade agrícola desenvolve a cultura do aipim, inhame, milho, amendoim e feijões. Segundo dados do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), o cooperativismo agropecuário tem importante participação na economia brasileira:

Sendo responsável por quase 50% do PIB agrícola e envolvendo mais de 1 milhão de pessoas. Dentre todos os ramos de atuação do cooperativismo brasileiro, o agropecuário tem papel de destaque, com 1.597 instituições e 180,1 mil produtores cooperados. Estima-se ainda, segundo dados do Censo Agropecuário do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), que 48% de tudo que é produzido no campo brasileiro passa, de alguma forma, por uma cooperativa. As cooperativas agropecuárias contribuem para manter o agricultor no campo, fomentando a comercialização de seus produtos e fornecendo serviços a seus cooperados. (MAPA, 2017)

Quanto à Estrutura Organizacional, a COOAFATRE possui um quadro de diretoria e

órgãos obrigatórios, a exemplo da Assembléia Geral e Conselho Fiscal. Destacamos que na cooperativa não é usado o termo Presidente(a) ou Coordenação, mas sim Diretor(a). Durante a entrevista foi informado que um mandato dura 3 anos, podendo ser renovado com novas eleições e mudança de ao menos 1/3 da chapa. Segue abaixo a Figura 01 que apresenta a distribuição e quantidade de membros no quadro diretivo.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA COOAFATRE



Fonte: Elaboração Própria através do Trabalho de Campo. (julho, 2018).

A COOAFATRE quanto ao nível de organização é uma cooperativa simples que admite pessoa física e jurídica em seu quadro social. Surgiu com 26 membros e atualmente é composta de 82 pessoas e não possuem membros pessoa jurídica. Segundo relatado em entrevista com o Diretor Administrativo, com participação ativa são apenas 62 membros.

Ainda que não possua pessoa jurídica como membro, foi destacado na entrevista realizada a importância e participação das associações comunitárias e do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de São Felipe na rotina da cooperativa. Dos respondentes dos questionários 64% são membros de outras organizações, em especial associações e grupos de produção, enquanto apenas 36% informaram que não fazem parte de outras organizações.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS PRIMÁRIOS

Análise da entrevista realizada ao Diretor Administrativo

Optamos por iniciar a apresentação dos dados primários a partir da entrevista realizada com o Diretor Administrativo da COOAFATRE, em 20 de julho de 2018, na sede do STTR de São Felipe. Foi realizada uma entrevista semi-estruturada, elaborada com uma proposta de roteiro com 15 perguntas abertas. As perguntas buscaram compreender se o entrevistado tinha conhecimento e informações sobre o FATES e sua utilização na cooperativa. Buscou-se também conhecer como surgiu a cooperativa, quantidade de membros, nível de participação dos sócios e como está organizado o quadro diretivo.

As perguntas diretamente ligadas a educação, buscou saber se a cooperativa promove grupos de estudos, se existe um programa definido de educação e qual a importância da educação para a gestão da organização. Se a educação faz parte do quadro organizacional e se existem investimentos em educação. Interrogou-se também sobre o processo de informação aos cooperados e o aprendizado no cotidiano de trabalho. Segue a transcrição e análise dos pontos mais relevantes da entrevista, a partir da composição do quadro de dirigentes:

O quadro de pessoas que são eleitas na cooperativa são onze. Sendo três titulares do Conselho Fiscal e três suplentes, aí vem o Diretor de Formação que não tem suplente, nem o Diretor Secretário, nem o Diretor Financeiro, só o Diretor Administrativo que tem seu suplente, que é o Vice-Diretor Administrativo com mandato de três anos, podendo ser renovado por mais um mandato, mais um ciclo, com eleição. Mas tendo que renovar dentro deste aí um terço. Por exemplo, dos cinco, tem que mudar pelo menos dois. (Entrevista concedida pelo Diretor Administrativo, 2018)

Quando questionado sobre se conhece o FATES, o entrevistado deu a seguinte resposta:

Conheço razoavelmente a questão do fundo que ele é destinado pra questão dessa educação. No processo da cooperativa é bastante importante por que onde agente vai dar continuidade a toda vida da cooperativa, se não tiver, se uma cooperativa não tiver um processo de formação ela vai ter dificuldade no futuro, por que os cooperados têm que entender que essa formação deve ser contínua pra está buscando a cada dia este conhecimento sobre o cooperativismo, sobre a questão das novas leis destinadas ao cooperativismo e associativismo e tudo mais. (Entrevista concedida pelo Diretor Administrativo da COOAFATRE, 2018)

O entrevistado demonstrou conhecer o fundo, sua utilização e importância. Ainda

disse que o FATES garante a continuidade da vida da cooperativa e pode contribuir para gerar informações sobre temas de interesse dos cooperados, a exemplo de novas leis destinadas as organizações cooperativas e associativas. Quando questionado sobre o recurso destinado para o fundo, o entrevistado salientou que além dos 5%, conta com o apoio de instituições como a INCUBA/UFRB, SEBRAE e STTR para organização e custos com as despesas na realização de eventos para os cooperados, principalmente voltados para formação. Sobre a destinação obrigatória dos 5% das sobras líquidas para o FATES, o entrevistado respondeu:

Nós usamos muito [...] É obrigatório e tem que cumprir, né. Além de ser obrigatório é necessário para custear os eventos, as vezes tem despesas com alimentação, material dos palestrantes. As vezes a gente consegue com as parcerias, mas as vezes tem custear a alimentação, material, as vezes transporte, tudo isso... (Entrevista concedida pelo Diretor Administrativo da COOAFATRE, 2018)

Considerando que a educação cooperativista deve acontecer no cotidiano da organização, achamos conveniente perguntar se a COOAFATRE promove Grupos Informais de Estudo. Quanto a este quesito o entrevistado respondeu que as reuniões cumprem essa função, pois são importantes para tomada de decisões, a exemplo da participação ou não da cooperativa em determinados programas e projetos.

Consideramos também relevante uma pergunta sobre a assessoria e incubação realizada por entidades de apoio. Foi relatado que a incubação iniciou em 2006 bem antes da constituição da cooperativa, “desde então já surgiu esse processo por que já tinham alguns professores ligados a UFRB que atuou juntamente com o grupo AGROVIDA nesse processo de criação da COOAFATRE.” (Entrevista concedida pelo Diretor Administrativo da COOAFATRE, 2018)

Foi informado que a média de participação nas reuniões, eventos e assembléia está entre 60% e 70%. Sobre a existência de um programa de educação, o entrevistado falou da importância da Diretoria de Formação, e que estas atividades não ficam somente ligadas a ela, mas que também busca parcerias, como por exemplo, o SEBRAE, e complementou que:

Hoje mesmo não diretamente com a cooperativa, mas algumas pessoas que estão dentro da cooperativa estão ligadas ao SENAR. A própria ASCOOP vem começando, não diretamente com a cooperativa, mas com algumas pessoas que são cooperados esse processo de formação sobre cooperativismo. A própria INCUBA/UFRB, universidade, ela está presente neste processo de formação. (Entrevista concedida pelo Diretor Presidente da COOAFATRE, 2018)

Sobre a importância da Educação Cooperativista para que os membros da COOAFATRE possam conhecer melhor o próprio cooperativismo, sua história, valores e princípios. Foi respondido que,

[...] a educação é de suma importância para a gente compreender o eu dentro da cooperativa, o eu coletivo, a questão do empoderamento de cada um dentro da cooperativa. Então é necessário. Você só vai compreender isso através do processo de formação, das dinâmicas que nós fizemos, das oficinas que foram feitas durante este período. É tanto que as pessoas que participaram das oficinas e fizeram parte desde o momento de formação tem uma compreensão bem melhor do que é a cooperativa. E geralmente os diretores surgem dentro deste processo de formação. Começou com 26 fundadores, hoje a maioria são mulheres, temos um numero maior de mulheres. (Entrevista concedida pelo Diretor Administrativo da COOAFATRE, 2018)

A respeito da Diretoria de Formação, sua importância e criação, foi informado durante a entrevista que,

[...] criado desde o inicio quando fundou a cooperativa, foi criado dentro do estatuto esse diretor de formação, desde a criação, pela necessidade de ter uma formação e a gente ver que para a cooperativa dar certo tinha que ter esse, vamos dizer assim: esse núcleo, esse diretor para fazer esse papel de proporcionar aos demais uma pasta separada para não ficar ligada somente ao presidente ou tesoureiro, mas sim um diretor que ficasse responsável por essa pasta de formação na cooperativa. (Entrevista concedida pelo Diretor Administrativo da COOAFATRE, 2018)

Em relação aos investimentos da COOAFATRE em educação, formação e informação, e o entrevistado respondeu considero *“importantíssimo por que eu venho deste processo.”* Destacou que além do FATES tem a participação das parcerias com a disponibilidade de algum profissional para realização das atividades, ou com recursos financeiros para cobrir custos ligados a alimentação, transporte e material utilizado.

As principais formas utilizadas pela COOAFATRE para manter os cooperados informados nos acontecimentos que envolvem a cooperativa, segundo relatado na entrevista é através de informativos, what's app, telefonemas, convite, jornal e cartas. Em seguida assembléia anual e as reuniões que são realizadas quando necessário.

Durante a entrevista foi perguntado se o entrevistado considera os momentos do dia a dia, reuniões, assembléias como momentos de aprendizado. Sobre este questionamento, foi respondido o seguinte:

Sim, porque a gente não deixa de falar da importância do cooperativismo

dentro destas reuniões. Por que tem determinado assunto, mas a gente não vai falar só de determinado assunto, [...] Tudo isso faz esse elo de formação dentro da cooperativa ... nas reuniões, nos momentos que a gente se junta. Na última reunião mesmo agente participava com o pessoal da CAR para o Bahia Produtiva tinham pessoas que estavam ali davam uma aula de cooperativismo e associativismo, tinha um mesmo senhor lá que deu aula. (Entrevista concedida pelo Diretor Administrativo da COOAFATRE, 2018)

Sobre a importância da COOAFATRE para a região o entrevistado respondeu que:

[...] ela trás para a região alguns projetos, hoje nós já comercializamos pra Parati, já participamos de feiras estaduais, feiras municipais, territorial, participamos também de um projeto com o BNDES de comercialização, Rede de Comercialização da questão da mandioca e agora estamos no segundo projeto do Bahia Produtiva. O primeiro nós chegamos até o final graças à cooperativa, nós estamos agora num projeto da Aliança Produtiva chega a dois milhões de reais. Gerando desenvolvimento pro local e essa Aliança agora, ele é um pouquinho mais ousado porque envolve seis municípios: Maragojipe, Cruz das Almas, Cachoeira, Mangabeira, São Félix e São Felipe... Podendo agregar outros mais. (Entrevista concedida pelo Diretor Administrativo da COOAFATRE, 2018)

A entrevista realizada foi importante para conhecermos como são abordados educação, formação e informação na cooperativa. Contribuiu também com informações para conhecimentos sobre a cidade de São Felipe e a relação da COOAFATRE com o Sindicato, associações e entidades de assessoria do Território. A seguir apresentamos a análise dos questionários aplicados aos dirigentes da organização.

Análise dos questionários aplicados aos Dirigentes

O questionário para os dirigentes foi composto de 21 perguntas diretas e 2 perguntas abertas. Foi aplicado a 2 cooperados, sendo o Diretor Administrativo, formado como técnico agrícola e com ensino superior em curso. O outro respondente foi a Diretora de Formação, lavradora com ensino fundamental incompleto. Respectivamente um homem e uma mulher, com idade entre 40 e 50 anos. Ambos com mais de cinco anos de filiação.

Os respondentes correspondem a 18% da Diretoria da cooperativa, que é formada por 11 associados. Sendo que 70% são mulheres. Ambos foram unânimes em dizer que existem ações de formação ou educação na COOAFATRE. Em relação aos conteúdos dessa formação disseram que aborda comercialização, organização da produção, gestão financeira, cooperativismo, acesso a crédito e rotinas administrativas. Segundo Pereira et al (2015), os

cursos oferecidos para a criação da cooperativa foram:

- Capacitação em associativismo e cooperativismo
- Cursos para melhoramento da produção
- Formação de Preços
- Gestão de Negócios
- Viabilidade Econômica
- Boas Práticas
- Manipulação de Alimentos
- Organização da Escala de Trabalho

Quanto a frequência das ações de educação, ambos disseram que acontecem mensalmente. Apenas um salientou que acontecem também sem período definido. Quanto a participação nas ações, 100% responderam que tem um grau médio. Ou seja, nem baixo nem alto. Destes 50% concordam que as ações de educação são destinadas aos associados e dirigentes de forma geral. E 50% responderam que estas ações são destinadas apenas aos associados. Quanto a forma de realização da educação cooperativista, 50% responderam que são realizadas oficinas, assembléia e outros, e 100% dos respondentes concordam que as reuniões são a forma mais utilizada pela cooperativa.

Os respondentes concordam que a forma mais usada para comunicação e informação são convites, ligações telefônicas, what'sapp e jornais. Em segundo lugar aparecem as reuniões como forma de divulgar os eventos formativos. Os 100% dos respondentes disseram que sempre há algum tipo de participação dos membros das famílias dos associados nas atividades de Educação, formação e informação.

A contribuição das ações de educação, formação e informação na gestão da cooperativa, para 50% dos respondentes tem grande impacto, e outros 50% considera o impacto razoável. E 100% concordam que a própria direção ou associados realizam os programas de educação e formação da cooperativa. E contam com o apoio de terceiros, a exemplo do SEBRAE, Incuba UFRB e Outros.

A INCUBA/UFRB aparece como a principal entidade que realiza assessoria e apoio técnico na cooperativa, em segundo lugar o SEBRAE e Outros. O melhoramento da produção e a gestão administrativa aparecem como as principais áreas em que a cooperativa recebe apoio de terceiros, em seguida aparecem comercialização/vendas, participação e relação interpessoal.

A questão 21 do questionário foi aberta, e perguntava quais as sugestões dos dirigentes

para implantar ou melhorar o processo de educação, formação e informação na cooperativa. O total dos respondentes concorda que deve haver ações continuadas que possam trazer informação sobre o cooperativismo e a importância da participação de cada um nas decisões. O entrevistado 01 sugere que as ações devem *"conscientizar os cooperados do eu coletivo, do eu cooperado, e de participar do todo da cooperativa."*

O processo de educação, formação e informação é importante, como descrito na resposta a seguir,

[...] a gente está sempre inovando, né. Inovando capacitando mais, pois quanto mais você estuda você tá aprendendo cada dia mais, fazendo estes cursos vai ter uma aprendizagem nova. Deveria ser continuado, ter mais vezes, às vezes levam muito tempo, passa meses, até seis meses pra ter outro curso. (Entrevista concedida pela Diretora de Formação, 2018)

A questão 22 também foi aberta e perguntava, de forma resumida, qual a importância da educação cooperativista. O entrevistado 01 respondeu que é *"entender a importância do trabalho social de uma forma organizada, pois pra se associar à cooperativa tem que entender do que se trata. Compreender que eu faço parte da cooperativa e posso fazer parte das decisões."*

O entrevistado 02 respondeu que a importância da educação é fazer com que os associados saibam da importância do cooperativismo e que a cooperativa é um todo que deve contribuir tanto para os associados quanto para a comunidade. Destacando que é um *"grupo de pessoas que estão em prol de um benefício pra todos; e essencial a importância de está sempre focado nisso."* Quando perguntado sobre o Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social – FATES; 100% responderam que conhecem razoavelmente o fundo.

Análise dos questionários aplicados aos Cooperados

O questionário para os cooperados (não dirigentes) foi composto de 10 perguntas diretas. Estas perguntas tinham como objetivo conhecer o perfil dos respondentes, o nível de participação e se os cooperados tinham informações sobre o processo de educação, formação e informação da cooperativa.

Houve 9 respondentes, que corresponde a 14,51% dos 62 cooperados com participação ativa. A faixa etária dos respondentes está entre 20 a 67 anos; na divisão dos participantes por gênero houve um homem e oito mulheres.

Quanto ao nível de escolaridade, 11% possuem ensino superior incompleto; 22% possuem segundo grau completo; 22% ensino médio completo; outros 22% possuem ensino

médio incompleto, 11% ensino básico e 11% não foi informado.

Os entrevistados, quanto a profissão ou ocupação, 22% se identificaram como agricultor, 67% como lavrador, e 11% como estudante. A maioria, 44% faz parte da cooperativa “de um a dois anos”; outros 33% responderam que fazem parte “desde o início” e 22% estão cooperados “de três a cinco anos”.

Entre os respondentes 56% fazem parte de outras organizações, a exemplo de sindicatos e associações rurais, e 44% disseram que não estão ligados a outras organizações.

Quanto ao conhecimento dos programas de educação ou formação realizados pela cooperativista, 67% disseram que conhecem, e 33% responderam que não conhecem.

Sobre a participação nas ações e eventos de educação, formação e informação, a maioria 56% participa “algumas vezes”; 22% respondeu que participa “todas as vezes”, e que nunca participaram 22%, que corresponde a dois respondentes.

A questão que se referiu a importância da educação e das ações e programas para a atuação dos cooperados na cooperativa, a maioria 78% responderam que ajudou muito, passaram a atuar bem melhor; 11% responderam que ajudou razoavelmente e não influenciou em sua participação na cooperativa; para outros 11% estas ações e programas foram indiferente.

A divulgação das ações educativas ou de formação pela diretoria da cooperativa é, para 67% dos respondentes, “muito divulgado e bem explicado”; 22% consideram razoável a divulgação, pois deixa algumas dúvidas; e 11% (o que corresponde a apenas um respondente) disse que não existe divulgação. Para manter os cooperados informados são utilizados quadro informativo, what’s app, telefonemas, convite, jornal e cartas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa aqui apresentada, após o levantamento bibliográfico, foi dividida em etapas: entrevista com o diretor administrativo, aplicação de questionário aos membros da diretoria e em seguida um questionário fechado aplicado aos cooperados. Após essa coleta de dados primários foi possível responder a problematização da pesquisa. Constatamos que o quinto princípio Educação, Formação e Informação foi relevante para a qualificação dos agricultores e agricultoras na criação e gestão da COOAFATRE, através da INCUBA/UFRB que foi citada como de fundamental importância para sua constituição.

Quanto aos conhecimentos e utilização do FATES, foi constatado que os respondentes do quadro diretivo da COOAFATRE têm conhecimento sobre o uso do fundo e sua importância. O fundo se destina à prestação de assistência aos cooperados e seus familiares. É constituído de 5% (cinco por cento) das sobras líquidas apuradas no exercício resultante do ato cooperativo. Além do recurso do FATES a cooperativa em questão conta com apoio técnico e financeiro de parceiros e apoiadores. Esse apoio foi citado durante a entrevista e aplicação dos questionários como relevante para realização do quinto princípio do Cooperativismo na COOAFATRE.

Foi identificada a existência de parcerias com instituições que desenvolvem ações educativas a exemplo do SEBRAE e o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais. Para os cooperados a Educação, Formação e Informação contribuíram significativamente para a sobrevivência da cooperativa, instruindo com conhecimentos técnicos e motivando os membros a participarem e a se sentirem donos do seu negócio. Essa educação é percebida de diversas formas, podendo se manifestar nas reuniões, no dia a dia, assembleias e palestras. Sempre abordando assuntos relacionados ao desenvolvimento da cooperativa, como acesso a projetos e políticas públicas e informando o que está acontecendo no empreendimento.

Através da resposta dos participantes, pode-se perceber que a falta de uma educação contínua dificulta o interesse dos demais cooperados em compor o quadro diretivo, pois não se sentem preparados para tal função. Estes sentem a necessidade de haver mais ações para a capacitação dos associados e dirigentes. Conforme dito, pela entrevistada 02 na questão aberta do questionário aplicado aos dirigentes, *“as vezes a cooperativa tá indo bem e de repente o povo para de participar, as vezes demora muito tempo pra ter outro curso, as vezes demora seis meses para ter outro curso, se tivesse mais vezes as pessoas iriam participar mais, iriam se conscientizar de que a cooperativa é de todos.”*

Ao analisar como a educação cooperativista pode contribuir para a gestão da

COOAFATRE constatamos que desde o início a cooperativa realiza ações que possam garantir e melhorar a gestão administrativa, financeira e de projetos. Estas ações são realizadas tanto pela cooperativa quanto por entidades de apoio e fomento.

A construção do referencial teórico garantiu conhecimentos sobre a educação cooperativista e sua relação com a gestão das organizações cooperativas. Os processos de educação devem ser contínuos e fazer parte do cotidiano de trabalho, em especial entre os dirigentes. Em relação aos conteúdos dessa educação e formação na COOAFATRE, os respondentes do quadro diretivo disseram que se aborda comercialização, organização da produção, gestão financeira e cooperativismo, e também acesso a crédito e rotinas administrativas. O melhoramento da produção e gestão administrativa aparecem como as principais áreas em que a cooperativa recebe apoio de terceiros, em seguida aparecem comercialização/vendas, participação e relação interpessoal.

A educação cooperativista para os cooperados da COOAFATRE é abordada de forma a contribuir para que os membros possam ter informações sobre o cooperativismo, a gestão de uma cooperativa e sua importância para a comunidade, buscando o bem de todos. Desta forma as ações educativas estão voltadas a preparação dos cooperados para participarem de projetos e programas de incentivo ao cooperativismo, agricultura familiar, desenvolvimento rural e comercialização da produção.

Para os Dirigentes da organização a educação é fundamental para que os membros possam ter condições de realizar as atividades da rotina administrativa da cooperativa. As atividades de educação e formação como reuniões, grupos de discussão, oficinas e cursos podem contribuir para que os mesmos possam ter mais informações sobre o cooperativismo e aprenderem que todos e todas são responsáveis pelo desenvolvimento da organização.

Quanto a relevância destas ações para o desenvolvimento dos cooperados e sua atuação na cooperativa; a grande maioria reconhece que as ações de educação, formação e informação ajudou muito em sua atuação nas demandas da organização.

Quanto a divulgação destas ações, os cooperados disseram que são divulgadas, tendo como meio o what's app, quadro informativo, reuniões e durante as assembleias. Constatamos que no mínimo uma vez por mês acontecem essas ações de educação por meio de reuniões ou grupos de discussão. E que as ações conseguem atingir alguns membros das famílias, cumprindo com o que é estabelecido pelo quinto princípio.

Constata-se que as ações e informação alcançam as pessoas de forma diferente, tendo níveis de compreensão diferenciados, pois alguns respondentes disseram que a comunicação

destas ações acontece, porém deixa algumas dúvidas. Os cooperados bem informados podem participar ativamente das decisões necessárias ao bom funcionamento da organização.

Quanto aos obstáculos para a prática da Educação Cooperativista na COOAFATRE, encontramos a falta de um programa definido de educação cooperativista. Tendo em vista que a cooperativa possui uma Diretoria de Formação que pode, junto com outros cooperados e apoiadores, elaborar um programa para oferecer de forma continuada cursos e oficinas para qualificação dos membros da cooperativa. Como sugestão, recomenda-se que a Diretoria de Formação da COOAFATRE elabore um programa de educação com um cronograma anual, para que os cooperados saibam quais as ações serão realizadas durante nesse período.

A falta de um programa regular faz com que ações aconteçam sem data programada e com base nas necessidades imediatas dos cooperados e da cooperativa. Compreende-se que a educação cooperativista pode ser transmitida de forma específica e também no dia a dia através da comunicação, pois os cooperados precisam estar bem informados quanto aos princípios do cooperativismo e seus valores, precisam entender como funciona a cooperativa e conhecer o empreendimento ao qual fazem parte.

A educação cooperativista deve estimular os membros a refletir e a opinar de forma participativa. Possibilitando que todos possam contribuir para uma melhor gestão democrática, relações interpessoais dentro da cooperativa e para uma gestão econômica eficiente e justa. O quinto princípio do Cooperativismo deve promover a formação dos representantes eleitos e dos membros de forma que estes possam contribuir eficazmente para o desenvolvimento de sua cooperativa. Informando ao público em geral, em especial aos jovens e os líderes formadores de opinião, sobre a natureza e as vantagens da cooperação. Constata-se que a educação que está sendo desenvolvida na COOAFATRE cumpre com estes objetivos; ao manter os associados cientes da importância e das características do trabalho cooperativo e ainda capacitá-los para desenvolver rotinas administrativas específicas das organizações cooperativas.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento** (MAPA). Disponível em <http://www.agricultura.gov.br/>. Acessado em 03 de julho de 2018.

CANÇADO, Airton Cardoso. **Autogestão em cooperativas populares: os desafios da prática**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Núcleo de Pós-graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2004. 134 p.

FERREIRA, P. R., SOUSA, D. N., AMODEO, N. B. P. **Situação da Educação Cooperativista nas Cooperativas Agropecuárias de Minas Gerais**. Revista Desenvolvimento em Questão. Editora UNIJUÍ, ano 16, nº. 42. Jan./mar. de 2018. p. 518 – 552.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º edição. São Paulo: Atlas, 2002.

LAGO, Adriano. Educação cooperativa: **a experiência do programa do SICREDI "A união faz a vida"**. XLVI Congresso da Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural. Rio Branco/AC, julho 2008. p. 18.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO BRASIL. Disponível em <http://www.ocb.org.br/>. Acessado em 20 julho de 2018.

PEREIRA, G. P., OLIVEIRA, M. L. R., VELLOSO, T, R. **Experiência de assessoria como mecanismo de fortalecimento da economia solidária**. Em Extensão, Uberlândia, v. 14, nº. 01, p. 134-152, jan. / jun. 2015.

PINHO, B. D. **Cooperativismo – Fundamentos Doutrinários e Teóricos**. São Paulo: ICA (Sec. de Agricultura), 2001.

PORTAL DO COOPERATIVISMO DE CREDITO. Disponível em <http://cooperativismodecredito.coop.br/cooperativismo/historia-do-cooperativismo/aci-alianca-cooperativa-internacional/>, acessado em 28 de agosto de 2018.

RECH, Daniel. **Cooperativas: uma alternativa de organização popular**. Rio de Janeiro, FASE, 1995.

SCHNEIDER, J. O. Pressupostos da educação cooperativa: a visão de sistematizadores da doutrina do cooperativismo. **Educação cooperativa e suas práticas**, Brasília, 2003. P. 12-57.

SILVA, P. R. F. **Cooperativas de Trabalho, Terceirização da Mão de Obra e Direito do Trabalho**. Editora Lumen Juris. Rio de Janeiro, 2005.

SINGER, P. **Introdução a Economia Solidária**. 1 ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.

UNICAFES **União Nacional das Cooperativas de Agricultura Familiar e Economia Solidária**. Disponível em <http://unicafes.org.br/p/historico>, acessado em 04 de agosto de 2018.

VIEIRA, Arlete Cândido Monteiro. **Educação Cooperativista percebida como capacitação doutrinária e prática da cooperação para excelência das ações**. Artigo apresentado no V Encontro Internacional de Economia Solidária. NESOL/USP. São Paulo, 2007.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso Planejamento e Métodos**. Tradução de Daniel Grassi, 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE I

ROTEIRO DA ENTREVISTA REALIZADA COM O DIRETOR ADMINISTRATIVO DA COOAFATRE

1. Você conhece o FATES?
2. A COOAFATRE destina os 5% dos resultados para o FATES?
3. A COOAFATRE promove Grupos Informais de Estudo?
4. Quando começou a assessoria da Incuba / UFRB? Qual importância dessa assessoria?
5. Qual a composição dos cargos diretivos?
6. Quantos membros pessoa física e pessoa jurídica?
7. Número de sócios?
8. Como está a participação dos membros nas reuniões, eventos e Assembléia, eles participam?
9. Existe algum programa de educação, formação ou informação na COOAFATRE?
10. Qual a importância da Educação Cooperativista para os membros da COOAFATRE conhecerem melhor o próprio cooperativismo, sua história, valores e princípios.
11. Existe na COOAFATRE uma Coordenação de Formação? Se sim, como funciona e por que foi criado?
12. Como você considera os investimentos da COOAFATRE em educação, formação e informação.
13. Quais as formas de manterem os cooperados informados nos acontecimentos que envolvem a cooperativa?
14. Você considera os momentos do dia a dia, reuniões, assembléias como momentos de aprendizado?
15. Como surgiu a COOAFATRE, a partir de que e qual sua importância?

APÊNDICE II

QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO PARA LEVANTAMENTOS DE DADOS DA PESQUISA “A EDUCAÇÃO COOPERATIVISTA PARA A QUALIFICAÇÃO DOS COOPERADOS NA GESTÃO DE COOPERATIVAS: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DAS EXPERIÊNCIAS DA COOAFATRE”

Data da aplicação: _____

DADOS SOBRE A ORGANIZAÇÃO

Nome: Cooperativa da Agricultura Familiar do Território do Recôncavo da Bahia (COOAFATRE).

Área de atuação: Agricultura Familiar, Produção e Comercialização.

Ano de Fundação: 2007

CNPJ: 09.438.514/0001-06

Endereço: Comunidade Bom Gosto, Distrito de Caraípe - Zona Rural - São Felipe/BA.

Municípios de Abrangência: São Felipe, Maragojipe, São Félix e Cruz das Almas.

Território de Identidade: Recôncavo da Bahia

IDENTIFICAÇÃO DO/A RESPONDENTE

1 - Nome:

2 - Idade:

3 - Escolaridade:

4 - Sexo: () Masculino () Feminino

5 - Cargo que ocupa:

6 - Profissão:

7 - Tempo que faz parte da cooperativa:

8 - Faz parte de outra organização (associação, sindicato etc.) Qual?

EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E INFORMAÇÃO DESENVOLVIDA PELA COOAFATRE

9) Há alguma ação de formação ou educação cooperativista na Cooafatre?

() Sim (se for essa resposta, passe para a questão 10)

() Não (se for essa resposta passe para a questão 21)

10 - Quais os conteúdos abordados? Marque as alternativas.

() Comercialização () Acesso a Crédito () Organização da Produção

() Gestão Financeira () Rotinas Administrativas () Cooperativismo

() Outros

11) Com qual frequência?

() Semanal () Mensal () Anual () Sem período definido

12 - Qual o grau de participação nas atividades de educação, formação e informação?

Muito Baixo Baixo Médio Alto

13) As ações são definidas para qual grupos de associados?

- Somente dirigentes
- Somente associados
- Associados ou dirigentes de uma forma geral

14 - Quais as formas de realização da Educação Cooperativista utilizada pela cooperativa?

- Oficinas Cursos Reuniões Treinamento Assembléia
- OUTROS

15 - Qual a principal fonte de comunicação e informação utilizada pela cooperativa para divulgar os programas formativos?

- Reuniões Painéis/Quadro informativo Documentos internos
- OUTROS.....

16 - Os membros da família dos associados também participam das atividades de Educação, Formação e Informação realizadas na cooperativa?

- Sempre Apenas uma vez Algumas vezes Nunca

17-A contribuição das ações de Educação, Formação e Informação para a gestão da cooperativa:

- Tem grande impacto, inclusive formando dirigentes
- Tem impacto razoável, melhorando a capacidade de direção
- Tem pouco impacto, não alterando muito a capacidade de direção
- Não tem impacto nenhum, é indiferente.

18 - Quem cria os programas de educação e formação cooperativista da Coofatre?

- A própria direção ou associados da cooperativa.
- Um especialista contratado para esse fim
- Sebrae
- Programas ou projetos governamentais
- Incuba/UFRB
- Senar
- Ascoob
- Outro

19 - Além da Educação, a Coofatre possui assessoria ou apoio técnico para outras áreas, se sim, de organizações:

- Sebrae
- Assessoria de ONG.
- Incuba/UFRB
- Senar
- Ascoob
- Outro
- Não possui

20 - Quais as áreas que se dá essa contribuição mais fortemente (admite mais de uma alternativa):

- Melhoramento da Produção
- Comercialização/ Vendas
- Gestão administrativa
- Participação e relação interpessoal
- Acesso a Crédito

() Não se aplica

21 - O que você sugere para implantar ou melhorar o processo de educação, formação e informação na cooperativa?

.....
.....
.....
.....

22 – De forma resumida, para você o que é Educação Cooperativista?

.....
.....
.....
.....

23 - Você conhece o Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social – FATES?

() Bastante () Razoavelmente () Conhece Pouco () Desconheço

APÊNDICE III

QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO PARA LEVANTAMENTOS DE DADOS DA PESQUISA “A EDUCAÇÃO COOPERATIVISTA PARA A QUALIFICAÇÃO DOS COOPERADOS NA GESTÃO DE COOPERATIVAS: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DAS EXPERIÊNCIAS DA COOAFATRE”

Data da aplicação: _____

DADOS SOBRE A ORGANIZAÇÃO

Nome: Cooperativa da Agricultura Familiar do Território do Recôncavo da Bahia (COOAFATRE).

Área de atuação: Agricultura Familiar, Produção e Comercialização.

Ano de Fundação: 2007

CNPJ: 09.438.514/0001-06

Endereço: Comunidade Bom Gosto, Distrito de Caraípe - Zona Rural - São Felipe/BA.

Municípios de Abrangência: São Felipe, Maragojipe, São Félix e Cruz das Almas.

Território de Identidade: Recôncavo da Bahia

1 - Idade:

2 - Escolaridade:

3 - Sexo: () Masculino () Feminino

4 - Profissão:

5 - Tempo que faz parte da cooperativa:

6 - Faz parte de outra organização (associação, sindicato etc.) Qual?

7 - Você tem conhecimento de programa de educação ou formação cooperativista na Cooafatre?

() Sim (sendo essa a resposta, passe para a questão 8)

() Não (sendo essa a resposta, passe para a questão 10)

8 - Sua participação nesses programas foi:

() Todas as vezes

() Algumas vezes

() Uma vez

() Nunca participei

9 - Para sua atuação na cooperativa, esses programas:

() Ajudou muito, passei a atuar bem melhor

() Ajudou razoavelmente, não influenciou minha participação

() Foi indiferente

10 - A divulgação das ações educativas ou de formação pela diretoria da cooperativa é:

() Muito divulgado e bem explicado

() Razoável divulgação, mas deixa dúvidas

() Divulgação ruim

() Não há divulgação