PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
ESCOLA DE NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO GESTÃO DE COOPERATIVAS
MESTRADO EM GESTÃO DE COOPERATIVAS

SANDRA APARECIDA DOS SANTOS

ORGANIZAÇÃO DO QUADRO SOCIAL E FORTALECIMENTO DE VÍNCULOS NO COOPERATIVISMO AGROINDUSTRIAL: ESTUDO DE CASO

CURITIBA
2016

SANDRA APARECIDA DOS SANTOS

ORGANIZAÇÃO DO QUADRO SOCIAL E FORTALECIMENTO DE VÍNCULOS NO COOPERATIVISMO AGROINDUSTRIAL: ESTUDO DE CASO

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão de Cooperativas, área de concentração em Gestão de Cooperativa do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Cooperativa, Escola de Negócios, Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC).

Orientador: Prof. Dr. Marciano de Almeida Cunha

CURITIBA

2016

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central

S237o
2016

Santos, Sandra Aparecida dos
Organização do quadro social e fortalecimento de vínculos no cooperativismo agroindustrial: estudo de caso / Sandra Aparecida dos Santos; orientador, Marciano de Almeida Cunha. -- 2016
95 f. : il.. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2016.
Bibliografia: f. 79-83

1. Cooperativas. 2. Administração – Participação dos Empregados. 3. Cooperativismo. 4. Autorrealização (Psicologia). 5.Tomada de decisão 6. Profissões –Desenvolvimento. I. Cunha, Marciano de Almeida. II Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Gestão de Cooperativa. III. Título.

CDD 20. ed. – 658.047

TERMO DE APROVAÇÃO

ORGANIZAÇÃO DO QUADRO SOCIAL E FORTALECIMENTO DE VÍNCULOS NO COOPERATIVISMO AGROINDUSTRIAL: ESTUDO DE CASO

Por

SANDRA APARECIDA DOS SANTOS

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Gestão de Cooperativas, área de concentração em Gestão de Cooperativas, da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

Prof. Dr. Alex Antonio Ferraresi
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Cooperativas

Prof. Dr. Marciano de Almeida Cunha
Orientador

Profa. Dra. Leila Andressa Dissenha
Examinadora

Prof. Dr. Weimar Freire da Rocha Junior
Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, todo poderoso por ter me dado a vida e me abençoado nesta longa jornada; por ter me concedido o dom da perseverança, persistência, humildade, dedicação e coragem de vencer os obstáculos enfrentados; meu louvor e minha eterna gratidão.

À Coopavel por possibilitar condições necessárias para realização do curso.

Ao Diretor Presidente, Dilvo Grolli, pela valorização profissional e pelo incentivo para a realização deste grande sonho que se tornou realidade.

À Equipe Unicoop, pelas possibilidades que proporcionaram ao longo do contexto administrativo e me possibilitaram refletir e crescer como profissional.

Aos professores Renato, Lievore, Itamar, Júnior, Marli, Clair, Delair, Luvizzotti, Jorge, Rogério, Roberto, Helda, Nivaldo, Lázaro, Vanderley, Izabel, Adão, Putini e Jeferson, que transmitiram força para vencer as barreiras que porventura apareceram ao longo desta caminhada, com apoio e palavras de motivação.

À grande amiga, Rosiane, por compartilhar o difícil caminho percorrido, transmitindo força e ensinamentos, e pelo constante incentivo e agradável convivência.

A todos os professores e funcionários do Programa de Mestrado da PUC – PR, aos funcionários do Sistema Nacional de Aprendizagem ao Cooperativismo – SESCOOP – PR e à OCEPAR, por esta brilhante parceria, voltada para a capacitação, profissionalização e desenvolvimento do ser humano.

Ao meu estimado orientador Prof. Dr. Marciano, pela confiança depositada em meu trabalho, pelo seu comprometimento com a pesquisa e por toda atenção dada, principalmente, nas horas de maior dificuldade.

Aos professores Dr. Gilson e Dra. Leila, pelas contribuições dadas na banca de qualificação oral. Aos prof. Dr. Weimar e Dra. Leila, por aceitarem participar como membro da banca examinadora.

A meus amigos e colegas de trabalho Noeli, Mário, Marcos, Ademir, Acir, Mari, Roberto, Maria, Rudinei, Salete, Rogério, Equipe do GE, Sede Administrativa, Gerentes de Filiais e Indústrias por todo empenho, compartilhando as organizações de eventos e alguns pelo apoio durante a coleta de dados da ferramenta BI.

À minha turma da disciplina de Gestão de Pessoas, Renata, Sandra e Valdeci, por todo companheirismo durante o período do mestrado. E a você xará, pelos

inúmeros favores prestados, sua acolhida e de toda família em sua casa.

A você amiga Maria Emília pela colaboração em artigos de algumas disciplinas, trocas de ideias, o aconchego em seu lar no momento em que precisei. A você Simone, Patrícia, a toda turma pela convivência, troca de experiência, apoio na superação dos momentos difíceis e por terem compartilhado a alegria da sala de aula.

À minha querida nova família “Coopavel”, me surpreendo a cada dia, com os gestos e atitudes que cada filhinha, genro, avôs, avós, tios, tias, netinhos, netinhas, padrinhos e madrinhas, pela espontaneidade dos carinhos que esta “Mãe” recebe de todos. Uma linda família, muito obrigada por poder compartilhar muitos momentos agradáveis que foram possíveis com a confiança de todos vocês.

A todos meus familiares, nomeio a “Vó Aparecida” para agradecer pelas palavras de carinho, força e por apoiarem na minha logística de cada mês em Curitiba. Muito grata. Ao Tio Edmar *(in memorian),* pela torcida, estará sempre no meu coração.

Ao casal mais importante, meus pais Aurora e Aparecido (*in memorian*), que por meio do amor e união, conceberam-me a vida. Obrigada pelos ensinamentos, pelos exemplos de vida, pelo carinho e por ajudar a tornar-me a pessoa que sou. “Mãe – sinônimo de fortaleza, carinho, amor, dignidade, fé, respeito, caráter, exemplo de mulher, exemplo de MÃE, eternamente meu muito obrigado”.

Ao meu filho Paulo Henrique, pelo companheirismo, paciência, compreensão nos momentos de ausência e pela colaboração para a conquista de mais esta etapa. Te amo filho, você é muito essencial em minha vida!

À minha maninha Suh, pela dedicação, atenção, apoio, pelas palavras de carinho e descontração nos momentos desafiadores.

À minha mana Sô, pelo carinho, exemplo de superação, pelas palavras de incentivo, contribuições e por dividir as experiências da sua vivência com o mundo acadêmico, encorajando-me para o enfrentamento dos obstáculos.

À minha amiga, irmã mais velha, Laide, agradeço pela força, atenção, paciência, por todo o apoio antes e durante este caminho percorrido, a cada etapa conquistada; sou muito grata. A você grande amiga Silvana pelo companheirismo desde a caminhada da graduação. A você amigo Flávio/Macrotur, muito obrigado!

Ao meu estimado Pe. Wagner, agradeço a Deus por ter colocado você em minha vida, sou muito grata pelas suas palavras de sabedoria, apoio, paciência, fé, incentivo, por suas orações e que seja eterno todo aprendizado e as trocas de experiências.

Dedico este trabalho a Deus, minha família, meus amigos e aos casais que proporcionaram a realização desta pesquisa.

“A base da cooperação começa na família.”

Dilvo Grolli

“Casamento bom não é aquele que dá certo, e sim aquele que a gente faz dar certo.”

Renato de Oliveira

“Famílias felizes são construídas por Homens e Mulheres Apaixonados.”

José Alfredo Lievore

RESUMO

Buscou-se investigar contribuições das atividades desenvolvidas na Unicoop/Coopavel, entre o período de 2010 a 2015, na organização e fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista. Partiu-se do pressuposto que investimentos na educação cooperativista podem contribuir para construção e fortalecimento de vínculos organizacionais. Diante do exposto, as ações de pesquisa consistiram na coleta e análise de dados para, primeiramente, avaliar a relação entre a construção de vínculos organizacionais e as atividades efetivadas pela Unicoop, no período em questão; e, num segundo momento, para compreender se esse vínculo impactou sobre a organização e fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista. Para tanto, realizou-se estudo de caso, num viés qualitativo, com 30 casais de associados (30 homens e 30 mulheres). Desse número, organizou-se dois grupos: A - 15 casais, pioneiros no Programa de Casais Cooperativistas da Coopavel e que homens e mulheres ocuparam, em 2015-2016, cargos remunerados e/ou voluntários, no órgãos sociais da cooperativa; B - 15 casais, não pioneiros nos Programas, mas que participaram de alguma atividade de formação e educação cooperativista a partir de 2010. Para coleta de dados, primeiramente, aplicou-se questionário composto por 8 (oito) perguntas fechadas de múltipla escolha, com objetivo de produzir dados sociodemográficos/comerciais e de vínculo organizacional ((i) identificação com a Coopavel, (ii) participação nas decisões e (iii) crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional). Também foi realizada entrevista, com quatro casais do grupo A, sendo os dados transcritos para análise de conteúdo de duas variáveis: (i) sentimento de pertença e (ii) crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional. Por fim, coletaram-se dados quantitativos na ferramenta Bussinness Intelligence (BI) sobre o valor de venda anual, sendo as informações confrontadas com as entrevistas, visando identificar um padrão de vínculo. Os resultados da pesquisa mostram que os sujeitos que compuseram o Grupo A apontam as atividades desenvolvidas na Unicoop como principal fator para identificação com a Coopavel. Já para os sujeitos do Grupo B a identificação ocorre, principalmente, pelo fator preço, sendo a formação e educação cooperativista referenciada, porém, com menor frequência quando comparada ao Grupo A. Observou-se ainda na resposta dos sujeitos de pesquisa que a participação nas atividades desenvolvidas na Unicoop mobilizaram um maior interesse na tomada de decisões da cooperativa. E, ao comparar as respostas dos Grupos, evidenciam-se dois fatores como canais e aberturas para participação do associado nas decisões da Coopavel: a educação cooperativista; e a comunicação e relacionamento. A somar, os dados gerados por meio de entrevista evidenciaram que a mudança comportamental é uma das contribuições da formação promovida por meio da Unicoop, observando-se que a grande maioria dos entrevistas relata maior adesão e compromisso nas práticas cooperativistas. Os dados gerados pela ferramenta BI, somaram-se às considerações anteriores, possibilitando compreender que os casais de cooperados que participaram das atividades educativas na Unicoop constituíram vínculos com a cooperativa e estes impactaram sobre a organização e fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista.

PALAVRAS-CHAVE: Cooperativismo; Educação Cooperativista; Sentimento de Pertença; Participação nas Decisões; Crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional.

ABSTRACT

ORGANIZATION OF SOCIAL FRAMEWORK AND STRENGTHENING OF BONDS IN AGRIBUSINESS COOPERATIVISM: CASE STUDY

This study aims to investigate the contributions of the activities carried out at UNICOOP/COOPAVEL, between 2010 and 2015, to the organization and strengthening of the social framework and cooperative culture. We lead on from the assumption that fostering cooperative education can contribute to the construction and strengthening of organizational bonds. That considered, the research consisted in the collection and analysis of data to, firstly, assess the relation between the construction of organizational bonds and the activities carried out at Unicoop in the given period; and, later, to understand whether these bonds had an impact on the organization and strengthening of the social framework and cooperative culture. In order to do this, a case study of qualitative bias was performed with 30 couples of members (30 men and 30 women). Out of that number, two groups were formed: A - 15 couples who were pioneers in the Cooperative Couples Program at Coopavel, who occupied in 2015-2016 paid and/or voluntary positions in the social bodies of the cooperative; B - 15 couples, who were not pioneers in the programs, but who have taken part in any of the cooperative education activities since 2010. For data collection, first, a questionnaire composed of eight (8) closed multiple choice questions was applied, aiming to produce sociodemographic / commercial data and about organizational bond ((i) identification with Coopavel, (ii) participation in decisions and (iii) personal and professional development and growth). Besides, interviews were conducted with four couples in group A, and the data were transcribed for analysis of two variables: (i) sense of belonging and (ii) personal and professional development and growth. Finally, quantitative data were collected in the Business Intelligence tool (BI) about the value of annual sales, and the information was compared with the interviews, in order to identify a pattern of bond. The research results show that the subjects who composed Group A point out the activities carried out at Unicoop as the main factor for identification with Coopavel. As for the subjects of Group B, identification occurs mainly by the price factor; training and cooperative education are mentioned, but less frequently if compared to Group A. It was also noted in their answers that participation in activities carried out at Unicoop encouraged greater interest in making decisions in the cooperative. Also, comparing the groups´ answers, it is evident that two factors are channels and openings for participation of members in Coopavel´s decisions: cooperative education; communication and relationship. Furthermore, the data generated through interviews showed that behavioral change is one of the contributions of training promoted by Unicoop, noting that the vast majority of interviews reported greater involvement and commitment in cooperative practices. The data generated by the BI tool, added to the considerations above, made it possible to understand that the couples who took part in the educational activities at Unicoop created bonds with the cooperative and these bonds had an impact on the organization and strengthening of the social framework and cooperative culture.

KEYWORDS: Cooperativism; Cooperative Education; Sense of Belonging; Participation in decisions; Personal / professional development and Growth.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Princípios do Cooperativismo - ACI.....18
Quadro 2 - Indicadores do Cooperativismo Paranaense.....21
Quadro 3 - Número de sócios da Coopavel – homens e mulheres – 2006 a 2015...36
Quadro 4 - Dados sociodemográficos e comerciais - 2016.....53
Quadro 5 - Indicadores de Análise.....71
Quadro 6 - Categorias analíticas.....72
Quadro 7 - Comparativo de venda anual - 2010 a 2015 - Grupo A.....76

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Investimentos na Universidade Coopavel (Unicoop) e número de participantes em treinamento – 2006 a 2015 44
Gráfico 2 - Número de participantes em Treinamento e Número de cursos e treinamentos ofertados pela Unicoop e parceiros – 2010 a 2015 45
Gráfico 3 - Faixa etária 55
Gráfico 4 - Grau de Instrução 56
Gráfico 5 - Fatores que motivam a identificação do cooperado com a Coopavel 59
Gráfico 6 - Fatores que motivam a identificação do cooperado com a Coopavel 60
Gráfico 7 - Motivos que estimulam a família a ser sócia da Coopavel 61
Gráfico 8 - Motivos que estimulam a família a ser sócia da Coopavel 62
Gráfico 9 - Fatores que motivam a participação do associado e familiares no funcionamento da Coopavel 65
Gráfico 10 - Fatores que motivam a participação do associado e familiares no funcionamento da Coopavel 66
Gráfico 11 - Canais e abertura para participação dos associados 67
Gráfico 12 - Canais e abertura para participação dos associados 68

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO **13**
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA **17**
2.1 COOPERATIVISMO 17
2.2 Movimento Cooperativista Brasileiro 19
2.2.1 O Cooperativismo Paranaense 20
2.3 ORGANIZAÇÃO DO QUADRO SOCIAL 22
2.4 O VÍNCULO SOB O ASPECTO ORGANIZACIONAL 22
2.5 O VÍNCULO SOB O ASPECTO PESSOAL 27
2.5.1 O Vínculo Conjugal 29
2.5.2 Influências Socioculturais na Escolha do Parceiro 31
2.6 INTERSEÇÃO ENTRE OS VÍNCULOS E O COOPERATIVISMO 32
3 METODOLOGIA **34**
3.1 *LÓCUS* DE PESQUISA: COOPAVEL 35
3.2 SUJEITOS DE PESQUISA 47
3.3 COLETA E ANÁLISE DE DADOS 49
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES **53**
4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E COMERCIAIS 53
4.2 VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: IDENTIFICAÇÃO COM A COOPAVEL 58
4.2.1 Vínculos Organizacionais: canais e aberturas para participação nas decisões 65
4.3 ENTREVISTAS: CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL/ PROFISSIONAL E SENTIMENTO DE PERTENÇA 70
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS **77**
REFERÊNCIAS **79**
ANEXO **84**
APÊNDICE **91**

1 INTRODUÇÃO

O relatório da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), publicado em 2014, informou a atividade de 6,8 mil cooperativas atuantes no ramo agropecuário, de consumo, de crédito, educacional, especial, habitacional, de infraestrutura, mineral, produção, saúde, trabalho, transporte, turismo e lazer. O impacto da atividade desses empreendimentos no PIB Nacional supera a casa de 22%, desde 1994. No que tange ao ramo agropecuário, observa-se o número de 223 cooperativas em exercício, no estado do Paraná, no ano de 2014, sendo que desse número, 74 atuam no segmento do agronegócio (SESCOOP, 2015). Segundo a mesma fonte de informação, o agronegócio atuou com 56% na participação do PIB paranaense.

Esse impacto econômico advém de uma atividade pautada no cooperativismo, o qual visa à diminuição de riscos e agregação de valor e benefício a seus sócios. De acordo com o exposto na Lei nº 5.764/71, 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” (BRASIL, 1971, Não paginado). A complementar, as cooperativas caracterizam-se na “união de pessoas para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro” (BRASIL, 1971, Não paginado). Portanto, a estrutura organizacional das cooperativas é constituída, além do quadro administrativo (funcionários e associados que assumem cargos nos órgãos sociais da cooperativa), principalmente, pelo quadro social (associados).

O quadro social das cooperativas do ramo agropecuário é formado por associados – trabalhadores rurais que atuam em diferentes segmentos (cultivo de grãos, bovinocultura de leite e de corte, suinocultura etc.) – e familiares – trabalhadores rurais, mas não necessariamente associados a uma empresa do segmento. Segundo Deboça e Hocayen-da-Silva (2009, p. 398), o objetivo da organização do quadro social é:

> - promover o cooperativismo e a cooperativa;
> - promover, de fato, a participação dos cooperantes na vida da cooperativa;
> - aproximar a cooperativa do cooperante, para desenvolver trabalhos e atividades do seu interesse;
> - defender o espírito comunitário dos cooperantes;
> - formar e preparar lideranças e futuros dirigentes; e

> - criar meios para sistematizar a discussão e o encaminhamento de assuntos de interesse da sociedade.

Entretanto, entre os sete desafios do cooperativismo, conforme salientado no relatório da OCB (SESCOOP, 2015), um abrange a questão da profissionalização para gestar e governar sistemas cooperativos; e outro trata da necessidade de fortalecimento da cultura cooperativista. Frente a esses desafios, o objetivo desta pesquisa foi analisar as contribuições das atividades desenvolvidas por meio da Universidade Corporativa Coopavel (Unicoop), entre o período de 2010 a 2015, na organização e fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista, a partir da percepção de casais de associados.

O interesse por esta temática surgiu, primeiramente, pela necessidade de avaliar, mesmo que qualitativamente, o impacto das atividades desenvolvidas na/pela Unicoop, as quais consistem em cursos, palestras, eventos, viagens e oficinas. A complementar, o interesse também está relacionado ao campo de atuação profissional da pesquisadora. Desde 2001, vivencia-se o planejamento e execução de estratégias de trabalho, visando impactar sobre a organização do quadro social de cooperativas agrícolas e fortalecimento da cultura cooperativista. A partir de 2009, começou-se a trabalhar especificamente com a quadro social da Coopavel, no estado do Paraná. Nesse ínterim, até o presente momento, o foco de sua atividade profissional está na educação do cooperativismo, tanto de sócios, familiares, bem como de funcionários (doravante colaboradores), visando fortalecer vínculos e preparar lideranças para atuarem em empresas/associações do ramo agropecuário.

Acredita-se que o investimento em atividades educativas, que priorizem um trabalho voltado ao desenvolvimento dos vínculos e valorização da cultura cooperativista, tem como resultado a aproximação de agentes que congregam de um mesmo ideal, fortalecendo, assim, o quadro social. Segundo Kramer e Faria (2007), o vínculo é constituído na/pelas relações que o ser humano estabelece no contexto de trabalho. Um estudo dos vínculos possibilita analisar a: identificação que o sujeito manifesta em relação à cooperativa; o sentimento de pertencimento; a cooperação nas atividades; a participação nas decisões; a criação de inimizades; a idealização da cooperativa; o reconhecimento e valorização dos indivíduos; o senso de solidariedade; a integração entre os membros; o crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional; e a autonomia.

Partindo do exposto, questiona-se: as atividades desenvolvidas na/pela Unicoop, entre o período de 2010 a 2015, têm contribuído para que os sócios e familiares construam vínculos com a Coopavel? Como a construção de vínculos impactou sobre a organização e fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista, segundo relatos dos associados e familiares?

A primeira delimitação para este estudo parte do pressuposto que o cooperativismo difere do ato de cooperação humana, referindo-se o primeiro a uma organização de pessoas em prol do desenvolvimento econômico de uma atividade comercial e/ou industrial, regida por uma política institucional que mescla gestão empresarial e gestão social; e o segundo remete a um princípio de sociabilidade humana para sobrevivência. Contudo, não ignora-se que o investimento na educação do cooperativismo, integralizando o conceito de cooperativismo e cooperação, é uma estratégia para desenvolvimento de vínculos entre os agentes envolvidos (sócios, familiares, colaboradores) no cooperativismo agropecuário.

Também salienta-se, que tratar do cooperativismo, enquanto temática central de um trabalho científico, é conscientizar-se de que estará caminhando por um terreno de ideologias, considerado utópico e conflitante. Conforme recorda Rocha (1999), há um embate entre os princípios do cooperativismo (solidariedade, equidade, cooperação, liberdade, autonomia, democracia e educação) e a lógica de mercado (lucratividade). A sociedade cooperativista, apesar de reunir como capital a matéria prima/serviço, fornecida pelos sócios, visando obter um melhor pagamento por esse capital, e também precisa transformar essa matéria prima/serviço em produto, agregando valor a ela, para comercializar no mercado interno e/ou externo, com preços baixos e rentabilidade.

Em terceiro lugar, não ignora-se que o cooperativismo está atrelado ao conceito de doutrina. Nas palavras de Pinho (1966, p. 8), o cooperativismo é uma “doutrina que tem por objetivo a correção do social pelo econômico através de associação de fim predominantemente econômico, ou seja, as cooperativas”. Nesse sentido, observa-se que a etimologia da palavra doutrinar remete, inicialmente, ao sinônimo de educação, aprendizagem, treinamento. Posteriormente, agregou-se ao sentido da palavra um tom pejorativo, passando a entender que doutrinação era uma aprendizagem coercitiva, ou seja, antidemocrático (STENCEL, 2009). Mas, observa Bourdieu e Passeron (1982) que nenhum processo de educação institucionalizado é

autônomo e/ou neutro de ideologias, pelo contrário, também produz e reproduz as coerções sociais de uma cultura. Pois, cabe à qualquer sistema de ensino a transmissão e perpetuação de saberes e práticas de uma dada sociedade, de modo a legitimar uma estrutura de classe. Então, ao recordar que uns dos principais e atuais desafios do cooperativismo é a profissionalização e fortalecimento do cooperativismo, faz-se necessário o investimento em educação, visando à organização do quadro social e, consequentemente, desenvolvimento econômico de todos os envolvidos. Assim, não ignora-se que tal educação é fruto de um processo de doutrinamento, no sentido de transmitir e perpetuar saberes e práticas de uma sociedade pautada nos princípios do cooperativismo.

Partindo do exposto, na sequência deste trabalho, há um delineamento do aporte teórico, a partir de um resgate histórico da cultura cooperativista e aprofundamento dos conceitos-chave: cooperativismo e suas interfaces; e vínculos entre associados, familiares e a cooperativa. Posteriormente, apresenta-se o *lócus* de investigação, o objeto de pesquisa e a metodologia empregada para coletar e analisar os dados. Depois, há a descrição e análise dos dados, seguida das considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo está organizado em cinco seções, nas quais abordam-se os conceitos que fundamentam o presente estudo. Primeiramente, conceitua-se o cooperativismo a partir de um resgate histórico, desde o movimento instaurado no final do século XIX até o contexto histórico no estado do Paraná, no que refere-se ao agronegócio. Na sequência, conceitua-se quadro social, vínculo organizacional e abordam-se as temáticas. Por fim, como esta pesquisa relaciona a Teoria do Vínculo Organizacional com a do Cooperativismo, discorre-se sobre essa interseção.

2.1 COOPERATIVISMO

A origem do cooperativismo remete ao contexto histórico europeu, do final do século XIX, quando estavam em exercício os princípios de uma política de Estado liberal e uma economia pós-Revolução Industrial. Nesse contexto, sob os ideais de Robert Owen, François Marie Charles Fourier, Philippe Joseph Benjamim Buchez e Louiw Blanc, um grupo formado por vinte e oito tecelões, da cidade de Rochdale, Inglaterra, organizam-se e formam a primeira empresa/associação (cooperativa). A prioridade do grupo foi lucro econômico num sistema de mercado concorrencial, a partir dos princípios de solidariedade, equidade, trabalho em grupo e liberdade (ROCHA, 1999; BIALOSKORSKI NETO, 2012).

Nas palavras de Gawlak e Ratzke (2002, p. 20, o cooperativismo “é uma doutrina cultural e socioeconômica fundamentada na liberdade humana e nos princípios cooperativistas”. Uma cultura manifesta uma forma de pensar de um coletivo e sua análise possibilita compreender padrões de comportamento/atitude. No caso deste estudo, o contexto cultural abrange as cooperativas que atuam no segmento agroindustrial. Nesse segmento, agricultores associam-se à cooperativa visando conseguir baixos preços na compra de produtos/insumos e obter lucro na comercialização dos produtos agrícolas, por eles, produzidos.

Para organizar e fortalecer esse tipo de empresa, em 1895, foi criada a Aliança Cooperativa Internacional (ACI), na Inglaterra, como órgão máximo do movimento cooperativista mundial. A ACI estabelece os princípios fundamentais para a caracterização de uma cooperativa, bem como para a filiação em seus quadros.

Observa-se atualmente que os símbolos do cooperativismo são: a união do movimento cooperativista no contexto mundial, e de forma filosófica; e os princípios universais que foram recepcionados pela Recomendação nº 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para a Aliança Cooperativa Internacional, a cooperativa é considerada uma organização de pessoas que se baseia em valores de ajuda mútua e responsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade (ACI, 2015). E, seus princípios são instrumento para consolidação de uma cultura social e organizacional, a partir de determinados valores.

Segundo Gawlak e Ratzke (2002, p. 20), “os princípios cooperativistas surgiram com a evolução e a modernização do Cooperativismo e da economia mundial, foram reestruturados e adaptados à realidade do mundo atual”. Esses princípios foram criados, estudados, analisados e avaliados pelos líderes e pensadores ingleses e franceses, com ideias e ideais baseados na cooperação. Foram aprovados e colocados em prática quando da fundação da primeira cooperativa formal, criada em 1844, na Inglaterra. Conforme descrito no Quadro 1, os princípios cooperativistas totalizam sete valores culturais.

Quadro 1 - Princípios do Cooperativismo - ACI

1º Princípio	Adesão voluntária e livre	As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e assumir as responsabilidades como cooperados, sem discriminações sociais, raciais, políticas, religiosas ou de gênero;
2º Princípio	Gestão democrática pelos sócios	As cooperativas são organizações democráticas, controladas por seus cooperados, que participam ativamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões. Os conselheiros e diretores - eleitos nas assembleias gerais como representantes dos demais cooperados - são responsáveis perante estes. Nas cooperativas de primeiro grau os cooperados têm igual direito de voto (cada cooperado, um voto); nas cooperativas de grau superior pode ser instituída a proporcionalidade de votos, desde que se mantenha a forma democrática da organização;
3º Princípio	Participação econômica dos cooperados	Os cooperados contribuem equitativamente e controlam democraticamente o capital de suas cooperativas. Os cooperados destinam os excedentes a finalidades como o desenvolvimento da cooperativa, eventualmente através da criação de reservas, parte das quais, pelos menos será, indivisível; benefício aos cooperados na proporção das suas transações com a cooperativa; apoio a outras atividades desde que aprovadas pela assembleia geral dos cooperados;
4º Princípio	Autonomia e independência	As cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua, controladas pelos cooperados. Em caso de firmarem acordos com outras organizações – incluindo instituições públicas – ou recorrerem a capital externo, devem fazê-lo em condições que assegurem o controle democrático pelos cooperados e mantenham a autonomia da sociedade. A

		Constituição Brasileira promulgada em 1988, em seu Art. 5º, Inc. XVIII reforça este princípio básico do cooperativismo ao disciplinar: "a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, vedada a interferência estatal em seu funcionamento";
5º Princípio	Educação, formação e informação	As cooperativas promovem a educação e a formação de seus cooperados, dos representantes eleitos, dos gerentes e de seus funcionários, de forma que estes possam contribuir eficazmente para o desenvolvimento da cooperativa. Divulgam os princípios de cooperativismo, e informam a natureza e os benefícios da cooperação para o público em geral, particularmente para os jovens e os líderes de opinião;
6º Princípio	Intercooperação	Para as cooperativas prestarem melhores serviços a seus cooperados e agregarem força ao movimento cooperativo, devem trabalhar em conjunto com as estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais;
7º Princípio	Interesse pela comunidade	As cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentado das suas comunidades através de políticas aprovadas pelos cooperados. Este sétimo princípio foi especialmente instituído pelo Congresso da Aliança Cooperativa Internacional em setembro de 1995.

Fonte: OCEPAR (2015).

Esses princípios orientam a gestão de todos os tipos de cooperativas, tanto em âmbito internacional como nacional. A seguir, passa-se a discorrer sobre o movimento cooperativista no contexto brasileiro.

2.2 Movimento Cooperativista Brasileiro

O movimento cooperativista brasileiro tem como marco histórico a criação da primeira Cooperativa de Consumo, na cidade de Limeira, estado de São Paulo, no ano de 1891. Na sequência, outros empreendimentos pautados na concepção cooperativista foram se consolidando em estados como Minas Gerais, Pernambuco e Rio de Janeiro (GAWLAK; RATZKE, 2001). No Rio Grande do Sul, em 1902, foi fundada a primeira cooperativa de Crédito, no distrito de Nova Petrópolis, sob inspiração do Padre Jesuíta Theodor Amstadt e mobilização dos imigrantes italianos e alemães.

Em âmbito jurídico, outro marco importante do movimento data 06 de janeiro de 1903, quando publica-se o Decreto nº 979, o qual permitiu que produtores rurais pudessem se organizar em sindicatos e por meio destes poderiam formar cooperativas de consumo. A partir de 1907, surgiram em Minas Gerais as primeiras cooperativas do ramo agropecuário (KLEIN, 2014).

No Brasil, a década de 1930 é importante, pois nesse período começam a

surgir as primeiras legislações acerca do cooperativismo. Para exemplificar, observa-se que, em 19 de dezembro de 1932, foi publicado o Decreto nº 22.239, baseado no princípio da doutrina cooperativista, que possibilita a formação de cooperativas comerciais e de natureza civil. Em 1959, por meio do Decreto-lei nº 59, instituiu-se a Política Nacional do Cooperativismo, tendo sido regulamentada em 1967, com a edição do Decreto-lei nº 60.597, que cria o Conselho Nacional de Cooperativismo e define o ato cooperativo.

O Portal Brasil Cooperativo (OCB, 2015) cita que em 2 de dezembro de 1969 foi criada a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) e, no ano seguinte, a entidade foi registrada em cartório. Mas é a Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971 (BRASIL, 1971), que define a política nacional de cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e da concepção ideológica e doutrinária do empreendimento cooperativo. Desde a entrada em vigor desta lei, os avanços mais importantes em termos de Legislação ocorreram com a promulgação da Constituição Federal de 1988, segundo a qual, entre outras coisas, retirou-se a exigência de autorização governamental para a constituição de cooperativas (LOPES, 2001).

Atualmente, o cooperativismo brasileiro encontra-se em pleno desenvolvimento, principalmente na criação de cooperativas dos ramos de trabalho, saúde e crédito. No que diz respeito às cooperativas agropecuárias, estas passam por uma reestruturação e buscam a especialização de suas atividades por meio da agregação de valor aos cooperados pela agroindustrialização.

2.2.1 O Cooperativismo Paranaense

Atualmente, com os dados da Organização das Cooperativas do Paraná (Ocepar) (SESCOOP, 2015), o cooperativismo paranaense é formado por 223 cooperativas registradas na Ocepar, que integram mais de 30% da população paranaense, participando efetivamente, por sua força conjuntural, do desenvolvimento econômico e social do estado, com o qual estão comprometidas por sua própria filosofia de trabalho. Agrupam mais de 1 milhão e 84 mil cooperados, geram 2 milhões e 200 mil postos de trabalhos, e faturamento de mais de 50,9 bilhões de reais. Ademais, reúnem os mais diversos segmentos econômicos, no campo e na cidade (ver Quadro 2).

Segundo Ricken (2009), na publicação sobre Cooperativas de Produção Agropecuária do Estado do Paraná, editada em 1974, há três fluxos de colonização bem identificados no Paraná. O primeiro partindo da região leste, de Paranaguá a Curitiba e em direção aos Campos Gerais, atraído pela criação de gado, extração de erva mate e madeira. O segundo no norte do Paraná, ligado à produção de café e com forte influência de produtores vindos de São Paulo, Minas Gerais e da região nordeste do Brasil. O terceiro, nas regiões sudeste e oeste do Paraná, fluxos de pequenos e médios produtores de cereais e suinocultores vindos do Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

Quadro 2 - Indicadores do Cooperativismo Paranaense

PARANÁ	BRASIL	MUNDO
223 cooperativas registradas na Ocepar; R$ 50,9 bilhões em faturamento; R$ 20,8 bilhões em ativos das cooperativas de crédito; 2 milhões de beneficiários das cooperativas de saúde; 78,8 mil empregos diretos, dos quais 6,8 mil gerados em 2014; R$ 2 bilhões pagos a funcionários na forma de salários; R$ 400 milhões pagos em benefícios aos funcionários; 1 milhão e 84 mil cooperados em em 2014; R$ 1,9 bilhão de resultados gerados; R$ 15 milhões de investimentos em saúde; R$ 1,3 bilhão em impostos recolhidos; R$ 60 milhões em investimentos ambientais; R$ 10 milhões investidos na comunidade; R$ 2,8 bilhões em novos investimentos; US$ 2,4 bilhões em exportações; 150.539participações em treinamentos do Sescoop/PR; 5.333 eventos realizados em 2014;	27 unidades estaduais; 11,6 milhões de cooperados; 6.827 cooperativas; 339 mil empregos; US$ 6 bilhões em exportação.	1 bilhão de cooperados; 100 milhões de empregos; 100 países; US$ 1,6 trilhão movimentação econômico-financeira das 300 maiores cooperativas do mundo.

Fonte: OCEPAR (2015).

A Aliança Cooperativa Internacional (ACI) define uma cooperativa como “uma associação autônoma de pessoas unidas voluntariamente para satisfazer as suas necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa conjunta e democraticamente gerida” (ACI, 2015).

O negócio cooperativo possui um conjunto de orientações que estabelecem a forma de relacionamento entre a cooperativa e os cooperados. Essas orientações são denominadas “Princípios cooperativistas” e o tornam diferentes de outros empreendimentos econômicos. Essas diferenças são encontradas na finalidade da cooperativa, a forma de propriedade e de controle e a forma como são distribuídas as sobras operacionais geradas.

2.3 ORGANIZAÇÃO DO QUADRO SOCIAL

A Organização do Quadro Social (OQS) é uma prática institucional que estimula a participação e o envolvimento com os rumos da cooperativa, numa participação democrática e descentralizada. Segundo Nóbrega (2012), a organização de cooperados a fim de melhorar a representatividade destes perante a cooperativa, e o relacionamento desta para com eles, é denominada Organização do Quadro Social.

É caracterizada pelo exercício democrático de poder, diferente de outras organizações. Na organização do Quadro Social, os cooperados precisam ter conhecimento sobre a cooperativa, seus benefícios e serviços, isso facilita dinamizar a comunicação entre a cooperativa e o quadro social. A complementar, o cooperado precisa identificar-se com a cooperativa, conscientizando-se quanto à sua condição de dono e usuário da cooperativa. Nesse contexto, reside a importância de preparar os cooperados com a educação cooperativista, pois esse processo possibilita identificar lideranças para o cooperativismo e promover ações de integração com o quadro social.

2.4 O VÍNCULO SOB O ASPECTO ORGANIZACIONAL

De acordo com Chanlat (1996, p. 17), “é possível afirmar que cada organização possui uma configuração singular que caracteriza e influencia o comportamento dos indivíduos”. Essa organização traduz as exigências do ambiente, os objetivos e estratégias organizacionais, a cultura local, as características de cada indivíduo e dos grupos que eles formam, as interações interpessoais e as relações entre indivíduo e organização, incluindo os vínculos.

A formação de vínculos configura um tema que vem provocando discussões nas áreas das Ciências Humanas e das Ciências Sociais Aplicadas. Dentre os vários motivos que justificam esta discussão, está o fato de que o ambiente de trabalho se vincula à reprodução da vida humana, individual e coletiva. Nesse contexto, observa-se que a maior parte da vida do indivíduo se realiza na organização e é neste ambiente que ocorre parte das relações que estabelecem os vínculos dele com os outros e com

a própria organização (CHANLAT, 1996).

Baseados em Pichon-Rivière (1990), a constituição dos vínculos organizacionais se categorizam em 11 elementos: a identificação, o sentimento de pertença, a cooperação, a participação, a criação de inimigos, a idealização, o reconhecimento e valorização dos indivíduos, a solidariedade, a integração, o crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional e a autonomia. A caracterização desses elementos é importante na formação e manutenção dos vínculos e, consequentemente, para o comprometimento dos indivíduos com os objetivos, políticas, problemas, desempenho e resultado da organização.

Estudo realizado por Pichon-Rivière (1998), destaca as características basilares de um grupo humano que atua profissionalmente em uma organização. Apesar deste autor não tratar especificamente do cooperativismo, avalia-se como relevante estabelecer essa relação nesta pesquisa, pois não se encontra uma base teórica de vínculos atrelada aos estudos do cooperativismo. Para tanto, tais características são delineadas como: (1) filiação e identificação; (2) cooperação; e (3) pertinência.

Nas palavras de Pichon-Rivière (1998, p. 171-172):

> Esse primeiro momento de afiliação, próprio da história de todo grupo, converte-se mais tarde em pertença, uma maior integração ao grupo, o que permite aos membros elaborar uma estratégia, uma tática, uma técnica e uma logística. A pertença é que torna possível a planificação. A cooperação consiste na contribuição, ainda que silenciosa, para a tarefa grupal. Estabelece-se sobre a base de papéis diferenciados. Através da cooperação é que se torna manifesto o caráter interdisciplinar do grupo operativo e o interjogo daquilo que mais adiante definiremos como verticalidade e horizontalidade. Chamamos pertinência a outra categoria, que consiste no centrar-se do grupo na tarefa prescrita e no seu esclarecimento. Avalia-se a qualidade dessa pertinência de acordo com o montante da pré-tarefa, da criatividade e da produtividade do grupo e suas aberturas para um projeto.

Ao trazer esses conceitos para o Cooperativismo, compreende-se que a identificação ocorre devido a cinco aspectos: (1) admiração do associado pela Cooperativa: quando este faz uma avaliação do trabalho realizado no/para o campo; (2) viabilização dos projetos pessoais: refere-se ao diálogo entre os objetivos da cooperativa e os do associado; (3) representatividade: trata-se da participação do associado nas atividades socioeconômicas, de modo a produzir o sentimento de que

a Cooperativa representa o associado; (4) gratificação com o trabalho: é promovida por uma contrapartida da Cooperativa ao investir no grau de informação e na participação da família do associado, bem como no retorno econômico anual, garantido a cada associado conforme a participação deste na economia da cooperativa; (5) motivação para o trabalho: remete ao nível de motivação do associado para que este permaneça na propriedade, de modo a gerar produtos de qualidade e, consequentemente, alavancar o agronegócio (KRAMER; FARIA, 2007).

No que diz respeito ao sentimento de pertença, ainda segundo as característica do processo grupo, importante instrumento para construção e fortalecimento do vínculo organizacional, observa Pichon-Rivière (1998), este pode ser percebido quando a identificação passa a evidenciar o senso de pertencimento, revelando, assim, maior grau de envolvimento e integração do indivíduo com a organização. Assim, relacionando o exposto ao cooperativismo, compreende-se que trata-se de uma integração com a equipe diretiva, colaborativa e rede de associados.

Para Kramer e Farias (2007), esse sentimento compreende cinco aspectos: (1) orgulho de pertencer: demonstrado quando o associado reconhece-se como membro participativo da cooperativa; (2) sentir-se um membro: trata-se do reconhecimento realizado por terceiros sobre o sócio, identificando este como membro participativo da cooperativa; (3) sentir-se responsável pela organização: remete à assiduidade da participação do sócio com a cooperativa, bem como do grau de responsabilidade que este assume frente ao desenvolvimento, funcionamento e resultados do empreendimento; (4) tempo de organização: analisa o tempo de associação, bem como o tempo que o associado dedica-se às visitas técnicas, à conhecer as atividades da cooperativa, à participar, junto com a família, de reuniões, encontros etc., haja vista que essas ações fortalecem a ligação com a Cooperativa; (5) reação às críticas: avalia as reações do associado frente as decisões imputadas e críticas acerca do processo administrativo e/ou de produção, de modo a revelar uma consciência analítica frente aos problemas que se estabelecem.

Quanto ao conceito de cooperação, segundo a teoria de Pichon-Rivière (1998), este remete às contribuições do indivíduo para realização de tarefas em grupo. No que tange ao cooperativismo, agregamos ainda a cooperação para efetivação do processo da cadeia produtiva. Nesse sentido, complementa Kramer e Faria (2007), o trabalho no sentido cooperativo revela uma atitude conjunta para o cumprimento de

objetivos, podendo a cooperação ser visualizada nos seguintes aspectos: (1) cooperação entre associados: quando observa-se contribuições direta e/ou indireta para realização de tarefas; (2) cooperação quanto ao tempo: refere-se às tarefas e ao planejamento da cadeira produtiva, sendo o objetivo avaliar o cumprimento dos prazos e os métodos de cooperação entre associados; (3) cooperação quanto aos resultados: o resultado do trabalho está vinculado ao nível de cooperação que se estabelece entre os indivíduos envolvidos na cadeia produtiva, portanto, envolve desde os sócios até colaboradores e os gestores administrativos; (4) cooperação *versus* conflitos interpessoais: avalia os impactos dos conflitos interpessoais no que tange à realização adequada das tarefas e efetivação do planejamento da cadeia produtivo, visando identificar se predomina interesses pessoais ou cooperativos; (5) cooperação *versus* estrutura: tem por objetivo demonstrar a setorização e a logística do processo da cadeia produtiva de modo a identificar se predomina o individualismo ou a cooperação.

Além desses três aspectos que caracterizam o vínculo, destacam-se mais sete característica pontuadas por Kramer e Faria (2007): (1) participação nas decisões; (2) idealização da cooperativa; (3) reconhecimento e valorização dos indivíduos; (4) solidariedade; (5) integração entre os indivíduos; (6) crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional; (7) autonomia.

A participação nas decisões é um aspecto a ser considerado na formação e manutenção dos vínculos, pois revela: (1) a opinião dos associados, colaboradores e equipe diretiva no que refere-se à participação em questões sobre o trabalho; (2) a opinião e a frequência desta no que diz respeito à participação em questões da cooperativa (consideração sobre a política da cooperativa, os objetivos, o desempenho e os problemas enfrentados); (3) os canais de participação mais utilizados pelos indivíduos na cooperativa, quando se tem dúvidas, críticas e/ou sugestões; e (4) indicativo de abertura à participação (KRAMER; FARIA, 2007).

Já a idealização dá consistência, força e características de excepcionalidade aos projetos e aos membros da cooperativa, e pode ser analisada a partir da: (1) imagem acerca do funcionamento da cooperativa, ou seja, que os indivíduos têm da cooperativa, assim como a imagem que eles acreditam que as pessoas que não estão vinculadas diretamente têm da mesma; (2) conceito da cooperativa: remete ao conceito que, principalmente, o associado tem da cooperativa e quais os aspectos que

ele identifica por ser membro deste empreendimento; (3) ambiente de trabalho: avaliação que o associado faz sobre os setores da cooperativa, com os quais faz-se necessário uma interação; (4) pessoas envolvidas com o trabalho do associado: busca verificar, neste componente de idealização, o conceito que os indivíduos têm dos colaboradores, referente à cooperação e à solidariedade; (5) relação com a equipe diretiva: neste aspecto, os líderes têm que ser exemplo na organização, para que os indivíduos tenham um referência positiva, seguindo como modelo e exemplo, facilitando os vínculos com eles e com a cooperativa (KRAMER; FARIA, 2007).

Outro fator que impacta sobre a construção de vínculos é o reconhecimento e valorização dos indivíduos. Conforme relatam os autores, o indivíduo busca continuamente ser reconhecido e valorizado por outro, pois trata-se de um movimento natural ao ser humano a necessidade de estabelecer e manter vínculos interpessoais. No âmbito das organizações, esses fatores (reconhecimento e valorização) são identificados no próprio ambiente de trabalho quando observa-se que a organização o coloca em evidência em algum momento avaliativo; e por meio de políticas de reconhecimento e valorização. Mas também podem ser identificados nas relações interpessoais, quando observa-se que uma frequência no comportamento de indivíduos que respeitam as diretrizes da empresa e as características das pessoas com quem convive dentro e fora da empresa. A complementar, entende-se que o elemento dinheiro deve ser considerado como um meio, entre outros, de reconhecer e valorizar as pessoas na organização.

Outros quatro fatores são objeto de estudo para se identificar a construção de vínculos organizacionais. Trata-se da solidariedade, da integração entre membros, do crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional, e da autonomia.

A solidariedade se caracteriza como elemento dos vínculos organizacionais, que estimulam os sentimentos de identificação e pertença, incentivam a cooperação e aumentam a integração dos membros. Ela pode ser identificada pelos seguintes aspectos: disposição para dividir problemas com os colegas, iniciativa para ajudar o colega e consideração pelos problemas alheios.

A integração favorece a formação de relações interpessoais, contribui para a identificação, o sentimento de pertença, a cooperação e a solidariedade e tende a tornar um ambiente mais agradável.

No que diz respeito ao Crescimento e desenvolvimento profissional/pessoal, Kramer e Faria (2007) observam que uma organização que valoriza o conhecimento e que incentiva os indivíduos a participarem de suas atividades, que lhes proporcione condições de crescimento e desenvolvimento para que os indivíduos criam vínculos organizacionais. Para tanto, a empresa pode incentivar à qualificação, pois demonstra assim em que medida está incentivando o aperfeiçoamento; desenvolver e apresentar um Plano de Carreira, porque demostrará se a organização tem condições necessárias para que os indivíduos possam seguir carreira, proporcionando crescimento pessoal e profissional; E preparar os colaboradores (funcionários e outros), qualificando mão de obra, assim a organização prepara e investe em seus indivíduos para o desempenho das funções que lhes cabem, motivando-os para a aprendizagem, e ao mesmo tempo com incentivo ao crescimento pessoal e profissional, somando para o fortalecimento de vínculos organizacionais e a sua formação.

O último fator, a autonomia, refere-se ao direito que é dado ao indivíduo para realizar suas funções e para definir seus próprios prazos. A autonomia contribui para a identificação e o sentimento de pertença, assim como o crescimento e o desenvolvimento profissional e pessoal. Pode ser compreendida pelos aspectos a seguir (KRAMER; FARIA, 2007):

- autonomia para definir como trabalhar: apresenta o grau de que os indivíduos têm autonomia para definir a forma de realizar as tarefas;
- autonomia para definir prazos: demonstra qual é o nível de independência que os indivíduos têm ao definir sua autonomia no trabalho e estabelecer seus próprios prazos;
- controle sobre o trabalho: identifica se a organização tem formas de controles sobre todas as ações, ou apenas sobre alguns que permite inferir se a organização tem um andamento rígido, controlado ou desordenado.

2.5 O VÍNCULO SOB O ASPECTO PESSOAL

Diante do exposto, observa-se que o estudo dos vínculos é feito por meio dos seus elementos constitutivos: a identificação, o sentimento de pertença, a cooperação, a participação, a criação de inimigos, a idealização, o reconhecimento e valorização

dos indivíduos, a solidariedade, a integração, o crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional e a autonomia.

A psicanálise, método que se propõe a estudar e intervir sobre fenômenos da natureza humana, com foco no inconsciente e nas formas de subjetividade que dele se originam, iniciou a compreensão sobre os vínculos a partir da perspectiva intrassubjetiva, por meio da qual o outro e o mundo externo ficam reduzidos a objetos internos, desconhecidos em sua autonomia (KAËS, 1997).

A psicanálise por meio da pesquisa e das análises de Sigmund Freud, procura entender a relação dos vínculos afetivos desde a primeira infância, com foco nas fases oral, anal e o complexo de Édipo e Electra. A psicanálise caracteriza esses vínculos como pulsões sexuais.

Para a proposta de compreensão e intervenção sobre os fenômenos grupais, percebeu-se a necessidade de investigar as bases na formação do afeto. A psicanálise, por meio do estudo das pulsões inconscientes, demonstra que os primeiros vínculos têm como objeto principal o pai e a mãe, que são fundamentais na relação com vínculos futuros. Sob a perspectiva da intersubjetividade, é possível conceber o vínculo como uma ligação que se forma já nas primeiras instâncias da vida, vão se desenvolvendo e depois encontram-se ligados pelo que Puget e Berenstein (1993, p. 20) denominaram “conector”. Dinamicamente, o vínculo é sustentado por uma série de estipulações inconscientes, tais como acordos, pactos e regras de qualidade afetiva, de modo que se pode dizer, como pontuam Puget e Berenstein (1993), que há vínculo a partir do momento em que existe uma mútua representação interna, quando a existência de outra determinada pessoa deixou de ser indiferente e passou a ter significado e despertar sentimentos, incluindo o que os mesmos autores denominaram de sentimento de pertinência.

Para Vidal (1998), o acordo inconsciente é um exercício pelo qual se busca unificar harmonicamente diversas resoluções do narcisismo e do complexo de Édipo de cada eu, em uma vivência de encontro que brinde o desejado e ilusório caráter de unidade. A mesma autora também afirma que todo acordo inconsciente comporta uma ilusão de eternidade e o desejo de cada um contar com o outro como um objeto único. Constituir-se-ia de uma apropriação mútua e compartilhada de aspectos da vida mental de cada ego, ocorrendo uma coidentificação com uma base de motivos comuns, o que alude ao conceito de identificação proposto por Freud (1900/1988) ao

afirmar que a identificação não corresponde a uma simples imitação, mas ao processo do ego incorporar um traço do outro, que passa a funcionar como próprio, mediante uma transformação.

Para a manutenção do vínculo também se criam pactos que se diferenciam dos acordos por tratar dos conteúdos não compartilhados (PUGET; BERENSTEIN, 1993).

Spivacow (2005) refere que, em um vínculo, o contato com o outro ativa em cada um dos sujeitos alguns funcionamentos e conteúdos conscientes e inconscientes, enquanto outros se desativam. Isso dialoga com o que foi exposto por Pichon-Rivière (1988), que, a partir da concepção da pessoa como uma totalidade integrada por mente, corpo e também pelo mundo exterior, se preocupou com a maneira particular pela qual cada indivíduo se relaciona com outro ou outros, criando estruturas particulares em cada caso e a cada momento, concebendo o vínculo como uma estrutura dinâmica em contínuo movimento, que engloba tanto o sujeito quanto o objeto. Nas palavras de Chanlat (1996, p. 17) “o indivíduo vê seu desejo e sua existência reconhecidos pelas relações que mantêm com o outro jogo de identificações”.

> É na relação com o semelhante que o indivíduo se constitui, se reconhece, satisfaz ou não seus desejos. Na medida em que a organização é constituída por pessoas, torna-se inerente ao seu funcionamento a interação afetiva entre seus membros (ZIMERMAN, 1997, p. 17).

Portanto, a relação com o outro abarca as interações afetivas que ocorrem na organização e supõe o estabelecimento de algum tipo de vínculo entre os participantes, pois, se os indivíduos convivem e interagem na organização, é válido supor que eles também se vinculam entre si e com a organização.

É relevante mencionar que os pequenos grupos tendem a reproduzir as características socioeconômico-políticas, a dinâmica psicológica, os conflitos e as emoções dos grandes grupos (PAGÈS, 1976; ZIMERMAN, 1997).

2.5.1 O Vínculo Conjugal

Para a realidade do vínculo conjugal, Puget e Berenstein (1993) identificaram

parâmetros definidores (cotidianidade, projeto vital compartilhado, manutenção de relações sexuais entre si e tendência à monogamia), os quais estão sendo modificados, como sinalizam Escárcega e Estrada (2005), em uma velocidade vertiginosa. Como estes autores, Vaitsman (1994), Giddens (1993) e Rossi (2003) também observaram, no cenário do mundo pós-moderno, uma atenuação das obrigações entre as pessoas que se unem em casal, fácil dissolução de uma união marcada por imediatismo e despreocupação com o futuro, em uma relação em que o bem-estar e o desejo voluntário de estar juntos definem sua sustentação.

A tendência de o cônjuge projetar no parceiro a relação tal como viveram seus próprios pais, ainda bastante marcada pela configuração hierarquizada característica do modelo tradicional de casal do mundo moderno, contrasta com a expectativa do alcance de um ideal de felicidade, imperativo da sociedade contemporânea, resultando daí conflitos capazes de comprometer a sustentação do relacionamento (CHAVES, 2004).

Em sua condição de unidade familiar, o vínculo conjugal reserva as funções de organizador psíquico e social, proposto por Kaës (1997). Pode significar também uma saída para o Édipo, a partir do momento em que o sujeito se vê aceito pelo outro do sexo oposto, aliviando a culpa pelas fantasias incestuosas ou agressivas (LOSSO; DE LOSSO, 1987); embora, em algumas situações, ao invés de saída, contradições na vida conjugal geradoras de sintomas, ambivalências e paradoxos podem levar a uma reentrada no Édipo, no qual buscas e fugas individuais se misturam com prazeres e sofrimentos que um impõe ao outro (ARENSBURG, 1991). Esses aspectos levam a pensar que a instabilidade pela qual passam os relacionamentos amorosos do mundo pós-moderno não deve ameaçar o desejo comum de encontrar um parceiro para a realização de um vínculo duradouro. A questão é: quais são os fatores implicados nesta escolha, uma vez que critérios como beleza, inteligência, entre outros da esfera da objetividade, não garantem o desejo de unir-se em matrimônio?

Freud (1914/1996) identificou duas motivações que podem estar na base de um processo de escolha objetal. Quando o investimento libidinal passa pelo conflito edípico na busca de um objeto que ressignifique experiências anteriores de satisfação, ligadas a figuras parentais, busca-se uma relação de objeto denominada por Freud de *anaclítica*. Quando a busca significa uma procura por si mesmo, ou por aquela pessoa que gostaria de ser, define-se uma escolha de objeto *narcísica*. Estas

motivações, segundo o próprio pai da psicanálise, não esgotam todas as possíveis. Ele simplesmente descreveu aquelas que chegou a identificar.

Segundo Spivacow (2005), para um casal se encaminhar para uma forma de relação institucionalizada, pesa fortemente a contribuição que o outro tem para o equilíbrio pessoal e para a organização defensiva do eu, diferentemente do que ocorre em um relacionamento transitório. O autor afirma que a escolha do(a) parceiro(a) se apoia tanto na atração erótica e sensual pelo outro como na segurança que este proporciona ao eu quanto a não convocar os aspectos da personalidade que a organização defensiva necessitou excluir. Esta explanação sustenta o motivo pelo qual aspectos objetivos, por mais interessantes e atraentes que sejam, não garantem a sustentação de um relacionamento amoroso.

2.5.2 Influências Socioculturais na Escolha do Parceiro

Em concomitância com as motivações psíquicas envolvidas na escolha do cônjuge, as expectativas e iniciativas atualizadas neste processo são também atravessadas por variáveis sociais, culturais e até políticas e econômicas (COSTA, 2000; GIDDENS, 2002; RAMALHO, 2005).

A própria história acerca das escolhas de parceiros começa, paradoxalmente, pela não escolha. Até o século V, tratava-se exclusivamente de um negócio de família, atuado pelos nobres, com finalidade de alianças políticas e acúmulo de riquezas. Com o tempo, sob a influência de outros fatores, o poder de decisão foi sendo transferido para os próprios cônjuges. No entanto, o amor como motivo explícito para a escolha de um parceiro e definição de uma vida conjugal ocorre somente no século XVII, quando é referido o “amor romântico”, época em que o amor não se torna algo simplesmente possível, mas um fim idealizado (ARAÚJO, 2002).

Giddens (1993, p. 56) observa que é a partir dessa época do “amor romântico” que os parceiros passam a questionar, ao menos com maior frequência, seus próprios sentimentos e a qualidade de seus vínculos, fazendo indagações do tipo: “como eu me sinto em relação ao outro? Como o outro se sente a meu respeito? Será que nossos sentimentos são profundos o bastante para suportar um envolvimento prolongado?”. Entretanto, o cenário social e cultural da época, reforçado pela forte influência da Igreja na preconização da indissolubilidade do casamento, impedia que

tais questionamentos conduzissem a rompimentos.

No século XIX, a Medicina reforça a importância da sexualidade adulta e matrimonial, indicando que a escolha de um único parceiro e a preservação da monogamia deveria ser vista como uma conduta de preservação da saúde.

Depois, com o crescimento da sociedade urbana e consumista, com o surgimento da pílula anticoncepcional, e com a inserção da mulher no mercado de trabalho, eventos do século XX, o casamento tradicional, regido pela dominação masculina, começa a ceder espaço para uma nova forma de relacionamento, na qual o prazer sexual torna-se critério adicional no processo de escolha do parceiro, e segue com reivindicações de igualdade de direitos.

Tentando ainda fugir do modelo tradicional de casamento, cônjuges contemporâneos se entregam aos valores de consumo do momento, e ao imperativo de prazer imediato e constante. Esta subordinação do casamento à satisfação emocional, segundo Vaistman (1994), é a condição geradora da marca de instabilidade do vínculo conjugal que se expressa no final do século XX e vem marcar o início deste, quando, como diz Rossi (2003, p. 91), “a liberdade de expressar a própria subjetividade, de realizar os próprios desejos nas suas mais peculiares manifestações tornou-se um dever a ser cumprido pelos cidadãos”.

Enfim, vive-se uma época na qual se revela uma suposta liberdade de escolha atravessada por uma perspectiva social de felicidade individual e imediata (CHAVES, 2004). Sair deste imediatismo, egocentrismo e da relação de prazer por prazer sem um vínculo de consolidação do casamento e principalmente um sentido maior e mais estrutural, foram aspectos fortemente trabalhados e desenvolvidos na formação de casais associados. Essa estratégia buscou levar esses casais a perceberem a complementação na relação conjugal, um sentido maior nesses vínculos e que a união faz a força, valor esse que é uma das bases do cooperativismo.

2.6 INTERSEÇÃO ENTRE OS VÍNCULOS E O COOPERATIVISMO

A interseção entre os conceitos de vínculos e cooperativismo mostra como ele acontece nos investimentos que vêm sendo promovidos para os programas sociais na cooperativa. Especialmente, no caso da Cooperativa Coopavel, que fica situada na região Oeste do Estado do Paraná – uma experiência com palestras que resultou em

um elo com o social e o econômico.

A partir de um diagnóstico inicial, o programa atua no estudo de programas sociais para a organização do quadro social e a construção de vínculos organizacionais no cooperativismo agroindustrial, buscando fortalecer os vínculos dessas arestas. A proposta é agregar na consolidação e consequente institucionalização desses programas nas comunidades em que operam, seguindo metodologia de vincular e mobilizar os casais a participarem ainda mais da cooperativa. Trata-se de um esforço no sentido de pensar as várias ferramentas da cooperação em busca de fidelização e apoio para os programas sociais desenvolvidos. Ao dar visibilidade aos programas sociais desenvolvidos pela cooperativa nas comunidades em que operam, colocam-se em movimento as várias ferramentas de cooperação, o projeto de vincular a organização e o cooperativismo, a ajuda na mobilização e no aumento da participação, condições fundamentais à consolidação dos projetos em ação nas comunidades.

Vínculo é fundamental na família. Desenvolver vínculos positivos no casal e, como consequência, na relação com os filhos favorece a cooperativa; permite que o casal perceba que a cooperativa estava investindo neles, na sua felicidade, imprimindo maior fidelidade à relação com a cooperativa, tanto que foi por meio de uma pesquisa com casais que a participação na cooperativa e a comercialização dos produtos aumentaram.

3 METODOLOGIA

A pesquisa como atividade central da Ciência possibilita aproximação para um entendimento da realidade a investigar, sendo processo permanente e inacabado. E a produção de trabalhos científicos visa registrar a evolução desse processo. De acordo com Gerhardt e Tolfo (2009), o ato de pesquisar envolve o uso de um procedimento sistemático e intensivo, com o objetivo maior de interpretar fatos e/ou fenômenos a partir de dados coletados e analisados. Nas palavras de Gil (2008), esse procedimento produz respostas a problemas que são propostos e que conduzem o ato investigativo. Nesse sentido, recorda-se que o problema que norteia esta pesquisa é: as atividades desenvolvidas na/pela Unicoop, entre o período de 2010 a 2015, têm contribuído para que os sócios e familiares construam vínculos com a Coopavel? Como a construção de vínculos impactou sobre a organização e fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista, segundo relatos dos associados e familiares?

Fazer pesquisa não é uma atividade específica das instituições acadêmicas, mas também das organizações. Considerando o ambiente de negócios, a pesquisa passa a representar um recurso de grande poder para se coletar e analisar um fluxo de informações, ou seja, dados, tanto externos quanto internos à organização (FREITAS; MOSCAROLA, 2002). Esses dados podem ser de natureza qualitativa ou quantitativa. Frente ao exposto, este estudo caracteriza-se numa pesquisa de **cunho qualitativo do tipo estudo de caso e delineamento transversa**l, ou seja, as variáveis de pesquisa foram avaliadas sob um tempo e local determinado – conforme será detalhado nesta metodologia.

Cinco aspectos a se considerar caracterizam a pesquisa qualitativa, segundo Bogdan e Biklen (1994): ter um ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento; os dados coletados são predominantemente descritivos; a preocupação com o processo é muito maior do que o produto; o objetivo central é demonstrar a perspectiva dos significados atribuídos pelos sujeitos de pesquisa; a análise dos dados tende a seguir o processo indutivo.

Além desta pesquisa responder a essas características, outro fator a ser destacado abrange o foco de análise, que é a percepção de trinta casais de associados que participaram das atividades desenvolvidas pela/na Unicoop, entre

2010 e 2015, no que refere-se ao fortalecimento de vínculos no cooperativismo agroindustrial.

Os trinta casais são divididos em dois grupos, sendo que 50% são pioneiros no Programa de Casais Cooperativistas da Coopavel – atividade que visa fortalecer o vínculo organizacional dos cooperados – e homens e mulheres ocuparam, em 2015/2016, cargos remunerado e/ou voluntário, no órgãos sociais da cooperativa; Os outros 50% não são pioneiros no Programa, mas participaram de alguma atividade de formação e educação cooperativista a partir de 2010.

Diante da relação intrínseca do foco de pesquisa com o contexto social e a cultura organizacional, segundo Vieira (2013), faz-se necessário o uso de uma abordagem qualitativa para a compreensão crítica do fenômeno. Essa característica sociocultural dos sujeitos torna complexa a análise dos dados. Para Silva e Fadul (2010) a cultura organizacional abrange valores que refletem um grupo de indivíduos acerca das interações humanas (individuais ou grupais), e estes podem ser alterados por fatores internos e/ou externos à organização. A análise de tais valores ocorre por meio das percepções (audição, fala e crenças) humanas. Desse modo, recordam os autores, o produto cultural de uma organização pode ser visualizado e analisado, a exemplo da estrutura física, da linguagem, da tecnologia, da história, entre outros artefatos. Porém, a interpretação dos dados, bem como a validade e confiabilidade demandam da postura científica e ética do pesquisador, assim como da escolha que este faz dos procedimentos metodológicos para coleta e interpretação dos resultados.

Para Gibbs (2009), realizar a análise qualitativa requer um gerenciamento apurado e complexo de grandes quantidades de texto, códigos e informações, de tal forma que o pré-requisito da análise qualitativa realmente efetiva é um gerenciamento de dados eficientes, coerentes e sistemático. Portanto, nesta seção é apresentada a metodologia de trabalho, na qual consta, primeiramente, a descrição do *lócus* e dos sujeitos de pesquisa. Na sequência, relata-se o processo de coleta de dados, descrevendo os instrumentos utilizados, e a análise para compreensão do problema de pesquisa.

3.1 *LÓCUS* DE PESQUISA: COOPAVEL

Esta pesquisa caracteriza-se metodologicamente também como estudo de

caso. Essa tipologia tem como objeto uma unidade de análise e, na área das Ciências Sociais Aplicadas, o estudo de caso possibilita investigar em profundidade um fenômeno ou fato social em um ou vários setor/setores da organização. Segundo Godoy (1995, p. 27), os dados para análise em um estudo de caso “devem ser coletados no local onde eventos e fenômenos que estão sendo estudados naturalmente acontecem, incluindo entrevistas, observações, análise de documentos e, se necessário, medidas estatísticas”.

Para o estudo de caso, selecionou-se uma cooperativa que atua no ramo agropecuário. Essa cooperativa foi selecionada intencionalmente, haja vista que trata-se de uma empresa que é pioneira no Paraná, no que tange à instalação e funcionamento de uma universidade corporativa – vinculada ao Sistema Nacional de Cooperativas, conforme salienta Righi et al. (2012).

A Cooperativa Agropecuária Cascavel Ltda., doravante Coopavel, *lócus* de estudo, foi fundada em 15 de dezembro de 1970. Na época, 42 (quarenta e dois) agricultores reuniram-se com o objetivo de administrar a produção e comercialização de grãos e insumos de sua produção e de outros agricultores que àqueles tivessem interesse de se associarem (MAMMINI, 2001; PALAORO, 2002). No ano de 1977, a Diretoria e o Conselho Fiscal da Coopavel estabeleceram que o objetivo da cooperativa era o fortalecimento econômico e social do agricultor. Atualmente, o ramo de atividade é o cooperativismo agropecuário, e a forma jurídica é a de associação cooperativa. Conforme dados coletados junto à organização, no ano de 2015, o quadro funcional atingiu o indicativo de 5.500 funcionários e o quadro social computou o número de 4.300 associados. Para melhor visualização dos dados acerca dos sócios, apresenta-se o quadro a seguir.

Quadro 3 - Número de sócios da Coopavel – homens e mulheres – 2006 a 2015

	HOMENS			MULHERES		
ANO	Entraram	Saíram	Total	Entraram	Saíram	Total
2006	86	196	2.603	32	12	284
2007	87	128	2.562	27	21	290
2008	138	140	2.560	32	11	311
2009	81	142	2.499	32	11	332
2010	217	96	2.620	42	14	360
2011	319	71	2.868	69	8	421
2012	167	84	2.951	43	15	449
2013	103	95	2.959	30	11	468
2014	687	69	3.577	149	10	607
2015	418	77	3.918	100	9	698

Fonte: Dados cadastrais da cooperativa

A estrutura física da Coopavel está constituída de uma sede da matriz, incluindo as instalações da Área Industrial, localizada na rodovia BR 277, km 576, na cidade de Cascavel, estado do Paraná - com área construída de mais de 1,5 milhão de metros quadrados, onde estão instaladas também 12 indústrias[1]. As 26 filiais encontram-se distribuídas em 17 municípios[2] das regiões oeste e sudoestes do Paraná.

Conforme exposto no art. 3º, do Estatuto Social, da Coopavel Cooperativa Agroindustrial, o objetivo social dessa organização é:

> [...] a prestação de serviços a seus cooperados para promover, no interesse comum, com base na colaboração mútua a que eles se obrigam, o seu desenvolvimento sócio-econômico [sic], de proveito comum, dentre as atividades econômicas florestal, agrícola, avícola, pecuária, comercial e industrial, e a prestação de serviços de transporte de cargas em geral, na mais ampla e abrangente forma de administração, assistência técnica e comércio, visando atender às suas necessidades e às de seus associados. (CASCAVEL, 2010, p. 1)

A estrutura organizacional da Coopavel está constituída por vinte membros que compõem o Conselho de Administração[3], seis membros que compõem o Conselho Fiscal[4], pelos associados, Diretor e Vice-Diretor que compõem a Assembleia Geral[5], e pela Universidade Coopavel, órgão de caráter educativo, de apoio e subordinado ao Conselho de Administração (CASCAVEL, 2010). Segundo o

---

[1] Gerente da Indústria de Óleos Vegetais, da Indústria de Moagem de Subprodutos Vegetais, da Indústria de Frigoríficos de Suínos, da Indústria de Frigoríficos de Bovinos, da Indústria de Produção e Comercialização de Sementes, de Produção Avícola, da Unidade de Produção de Leitões, da Indústria de Rações, da Indústria do Frigorífico de Aves, da Indústria de Fertilizantes, do Moinho de Trigo, da Indústria de Embutidos (Friguaçu).

[2] Cascavel, Corbélia, Capitão Leônidas Marques, Catanduvas, Braganey, Três Barras do Paraná, Sede Alvorada, Boa Vista da Aparecida, Realeza, Lindoeste, Vera Cruz do Oeste, Céu Azul, Santa Tereza do Oeste, Ouro Verde do Piquiri, Santa Izabel do Oeste, Santo Izidoro, Nova União, Espigão Azul, Iguatu, Espigão Alto do Iguaçu, São Sebastião, Quedas do Iguaçu, Ibema, Rio da Paz, São João, Penha, Juvinópolis, sendo que em cada filial atua um gerente administrativo, responsável por administrar a recepção e comercialização de produtos/insumos e a relação com os associados e funcionários.

[3] O Conselho de Administração é um órgão colegiado de natureza deliberativa e decisória, composto de dois diretores com títulos de Diretor Presidente, Diretor Vice-Presidente; e de dezoito Conselheiros – todos associados, eleitos em Assembleia Geral Ordinária e com mandato de quatro anos. (CASCAVEL, 2010)

[4] O Conselho Fiscal é um órgão de fiscalização, composto de três membros titulares e respetivos suplentes – todos associados, eleitos em Assembleia Geral Ordinária e com mandato de um ano. (CASCAVEL, 2010).

[5] A Assembleia é um órgão supremo que delibera sobre os interesses da sociedade. As reuniões são realizadas ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente por meio de convocação do Diretor Presidente, após deliberação do Conselho Administrativo; pelo Conselho Fiscal, em caso de motivos graves e urgentes; ou por associados. (CASCAVEL, 2010)

exposto no art. 62, parágrafo 1º, do Estatuto da Coopavel:

> A Unicoop tem por objetivo promover:
> I – a educação e a divulgação da doutrina, do espírito e dos princípios do cooperativismo entre os cooperados;
> II – a formação técnica, humana e social dos cooperados e seus familiares, extensível a seus empregados;
> III – a especialização e capacitação profissional dos funcionários da Coopavel e de seus familiares;
> IV – o progresso nos diversos ramos do conhecimento, pelo ensino; e
> V – a alfabetização dos funcionários da Coopavel, a nível de ensino fundamental. (CASCAVEL, 2010, p. 14).

A complementar, observa-se no art. 62, parágrafo terceiro, do supra citado instrumento:

> Para consecução de seu objetivo, a Unicoop implementará cursos de aprendizagem e desenvolverá práticas direcionadas à administração empresarial da atividade rural, utilizando técnicas de treinamentos, palestras, seminários, estudos ou reuniões técnicas, oficinas de trabalho e estágios, entre outros. (CASCAVEL, 2010, p. 14).

O contexto histórico anterior a implantação da Unicoop é mencionado em Palaoro (2002), o qual observa que em 1995 foi implantado o Programa de Qualidade Total, baseado na ferramenta 5S[6], sob orientação da QFCO Fundação Cristiano Ottoni, da Escola de Engenharia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), em Belo Horizonte. “As técnicas do 5S são as bases para o Programa de Qualidade Total e para o crescimento do ser humano.” (Antonio Augusto Putini, Coordenador da Qualidade, *IN:* PALAORO, 2002, p. 50)

A partir da implantação dos 5S foi fortalecido o processo de treinamento dos associados e da comunidade. Para tanto, foram implantados as seguintes ferramentas de qualidade: definição de metas e objetivos; Plano de ação; Relatório de anomalia; Ciclo do PDCA – controle de processos; Gráfico de Pareto; Diagrama de Causa e Efeito – espinha de peixe; Procedimento Operacional Padrão (POP) – padronização; *Brainstrorning* – tempestade de ideia – sistema de sugestões; Benchmark – comparar valores, observar os concorrentes (PALAORO, 2002). Entre 1995 a 2000, essas ferramentas foram coordenadas pelo Professor Vicente Falconi Campos, pelo

[6] Senso de Utilização (*SEIRI*), Senso de Ordenação (*SEITON*), Senso de Limpeza (*SEISO*), Senso de Saúde (*SEIKETSU*), Senso de Autodisciplina (*SHITSUKE*).

Professor Luiz Carlos Prates da Fundação de Desenvolvimento Gerencial, e pelo Professor Antonio Augusto Putini da referida Fundação (PALAORO, 2002).

Esse investimento possibilitou aos administradores/associados tomar consciência das vantagens do associativismo, da economia de escala e da necessidade de maior investimento em especialização profissional e científica. Assim, a Coopavel foi estabelecendo e atingindo outros objetivos básicos de caráter econômico e social, que visam benefício dos associados, tais como: venda de insumos necessários ao plantio; melhoria da remuneração da produção de seus associados; orientação do cooperado por meio da assistência técnica na agricultura e pecuária; industrialização dos produtos agropecuários recebidos dos cooperados; acesso do produtor ao crédito rural; distribuição de sobras no final de cada exercício; e investimento na organização do quadro social e o fortalecimento de vínculos no cooperativismo agroindustrial, a partir treinamento e capacitação dos associados e colaboradores.

Portanto, desde 2000, a Coopavel conta com a estrutura de 01 Universidade Coorporativa, denominada Unicoop, para promover cursos, seminários, palestras e outros eventos de capacitação e organização de treinamentos para funcionários, associados e comunidade. De acordo com matéria publicada na Revista FAE Business (2005, p. 50),

> [...] antes da implantação da Universidade Coopavel, o treinamento era pautado nas disciplinas de vendas, administração e palestras técnicas, sem um objetivo a longo prazo. [...] um novo tipo de treinamento nasceu da percepção de que a vantagem competitiva está na gestão das pessoas, mediante complemento da formação profissional e capacitação, inclusive dos produtores rurais. Isso só seria possível por meio de um sistema educacional próprio, implantado como consequência do Programa de Qualidade Total Coopavel.

O exposto revela uma tendência organizacional de significativa importância para a cultura cooperativista. Trata-se de uma mudança epistêmica no mundo dos negócios, sobre a qual o investimento no desenvolvimento humano congrega esforços com os investimentos em recursos materiais, financeiros e tecnológicos. De acordo com Righi et al. (2012, p. 7), “conhecimento é uma ferramenta poderosa desenhada para melhorar o processo de planejamento estratégico de uma organização.”

A primeira gerência da Unicoop foi o ex-Fundação de Desenvolvimento

Gerencial Professor Antonio Augusto Putini. De acordo com matéria produzida por Genoveva Ruisdias, jornalista responsável pela Revista Item Irrigação & Tecnologia Moderna (2012), para consolidação da Unicoop foram investidos R$ 200 mil em estrutura física e equipamentos, formando assim um centro de estudos e eventos o qual é utilizado para o aperfeiçoamento profissional contínuo de cooperados e colaboradores.

Para tanto, a Unicoop conta com apoio e parceria do Sistema Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), Serviço Social do Transporte (Sest) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat), Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT) e das multinacionais (Syngenta, Bayer, Basf, FMC, Arysta).

Em 06 de janeiro de 2009, Janete Menin dos Santos assumiu a Gerência da Unicoop, sob colaboração da Professora Sandra Aparecida de Santos. Em maio de 2011, o cargo passou a ser de responsabilidade de Laercio Boschini, sob colaboração da Professora Sandra. Em outubro de 2012, Sandra Aparecida de Santos assumiu a gerência da Unicoop com o objetivo de organizar o quadro social e fortalecer os vínculos organizacionais.

A Missão da Unicoop atualmente é a de formação e desenvolvimento contínuo dos colaboradores, cooperados, familiares e comunidades, ou seja, educação cooperativistas a partir de palestras, cursos, reuniões, eventos, viagens etc. O ponto forte dessa missão é o aperfeiçoamento de habilidades e atitudes; capacitando pessoas para atividades técnicas, de liderança, harmonia nos relacionamentos interpessoais, conhecimentos específicos, motivação e desenvolvimento humano. E o foco da Unicoop está voltado a uma ação estratégica que prime pelo trabalho, melhoramento e identificação das competências para a organização cooperativista.

Para que as ações estratégicas e objetivos propostos se efetivem, a instituição estabeleceu, a partir de 2012, convênios com as seguintes instituições: Universidades (Pontifícia Universidade Católica do Paraná, União Educacional de Cascavel, Universidade Anhanguera, Uninter e instituições de ensino de língua estrangeira), visando incentivar e motivar o estudo para colaboradores, associados e familiares; subsídio nos custos da mensalidade para colaboradores; disponibilidade de transporte para colaboradores; custeio de outras despesas que viabilizem a continuidade do

estudo para os colaboradores.

A seguir são caracterizadas as atividades realizadas pela Unicoop, evidenciado o investimento e a participação em treinamento ofertado entre o período de 2006 a 2015 (Gráfico 1), e apresentado o número de cursos e treinamentos efetivados no mesmo período (Gráfico 2).

Esses cursos e treinamentos foram agrupados em três grandes eixos temáticos: (1) Responsabilidade com o Meio Ambiente; (2) Aperfeiçoamento e Capacitação do Quadro Funcional; e (3) Desenvolvimento do Quadro Social.

No âmbito da Responsabilidade com o Meio Ambiente há seis projetos com execução contínua:

- **Projeto Escola no Campo**: visa conscientizar as novas gerações de agricultores a preservar o meio ambiente e fazer uso correto de tecnologia para a produção de mais e melhores alimentos.
- **Projeto Recuperação de Nascentes**: visa conscientizar as famílias sobre a importância de preservar os recursos hídricos existentes na propriedade, tendo como alvo a recuperação e conservação das nascentes. A complementar, busca garantir que a água de nascentes chegue com qualidade ao consumidor final, de modo a aumentar o fluxo de água e evitar a falta desta em períodos de longa estiagem.
- **Projeto de Proteção de Rios**: objetiva a conscientização e preservação de mata ciliar, almejando a manutenção da qualidade e quantidade dos recursos hídricos existentes no entorno de propriedades, para suprir as necessidades dos seres vivos.
- **Projeto de Captação e Aproveitamento das Águas Pluviais**: desenvolvimento e uso de tecnologia para aproveitamento de 46.000m^2 de cobertura de indústrias para captação de água da chuva, a qual é destinada às lavagens de pisos, veículos e entre outros usos, resultando na economia de 79 milhões de litros de água potável por ano.
- **Projeto Recolhimento de Embalagens de Agrotóxicos**: divulgação e recolhimento de embalagens vazias de agrotóxicos, visando à participação efetiva dos associados na preservação do meio ambiente, com investimentos de R$ 100.000,00/ano.
- **Projeto Central de Resíduos e Reciclagem:** trabalho de logística para

arrecadação e distribuição adequada de resíduos, visando reduzir os impactos ambientais, contando com o apoio da Coopavel e comunidade.

No que diz respeito ao eixo Aperfeiçoamento e Capacitação do Quadro Funcional, o objetivo da Unicoop é a formação de mão de obra qualificada para atender as tarefas da cooperativa, tanto nos setores administrativos, como operacionais, comércio e logística.

- Curso de administração do tempo;
- Curso de agricultura de precisão;
- Curso de higienização de ambientes;
- Curso de armazenagem de grãos;
- Curso de desenvolvimento gerencial;
- Curso de higienização aplicada e manipulação de alimentos;
- Curso de boas práticas de fabricação;
- Curso de boas práticas e manipulação de alimentos;
- Ciclo de palestras de aprimoramento pessoal;
- Curso de classificação de grãos;
- Curso de qualidade no manejo de grãos;
- Curso de comunicação eficaz, oral e escrita;
- Curso de direção defensiva;
- Curso de CIPA;
- Curso de gerenciamento de metas;
- Curso de gestão pessoal e profissional;
- Curso de libras;
- Curso de matemática financeira - HP12C;
- Curso de negociação estratégica;
- Curso de normas regulamentadoras;
- Curso de operador de máquinas;
- Curso de rotinas de recursos humanos;
- Palestra de desenvolvimento de equipes;
- Palestra sobre qualidade de vida;
- Treinamento vivencial cooperativo (viagens de imersões);
- Curso de capacitação para o show rural Coopavel;

- Curso de negociação;
- Palestra de qualidade total;
- Programa de desenvolvimento de TI;
- Palestra para reciclagem para motoristas;
- Curso de informática básica;
- Palestra SIPAT;
- Curso de planejamento estratégico;
- Curso de administração do tempo;
- Curso de contabilidade básica;
- Curso de aperfeiçoamento de operadores de caixa;
- Curso de relacionamento interpessoal;
- Curso de redação comercial;
- Curso de desenvolvimento profissional;
- Curso de fertilidade e nutrição de plantas;
- Programa de qualificação e comercialização;
- Curso de zeladoria e organização de ambientes;
- Curso de excelência no atendimento;
- Curso de desenvolvimento de líderes;
- Curso de gestão administrativa;
- Curso de etiqueta pessoal;
- Curso de ferramenta da qualidade;
- Curso de relacionamento humano.

Quanto ao eixo temático Desenvolvimento do Quadro social, segmento que está relacionado com a construção do objeto de pesquisa, a Unicoop gerência três programas:

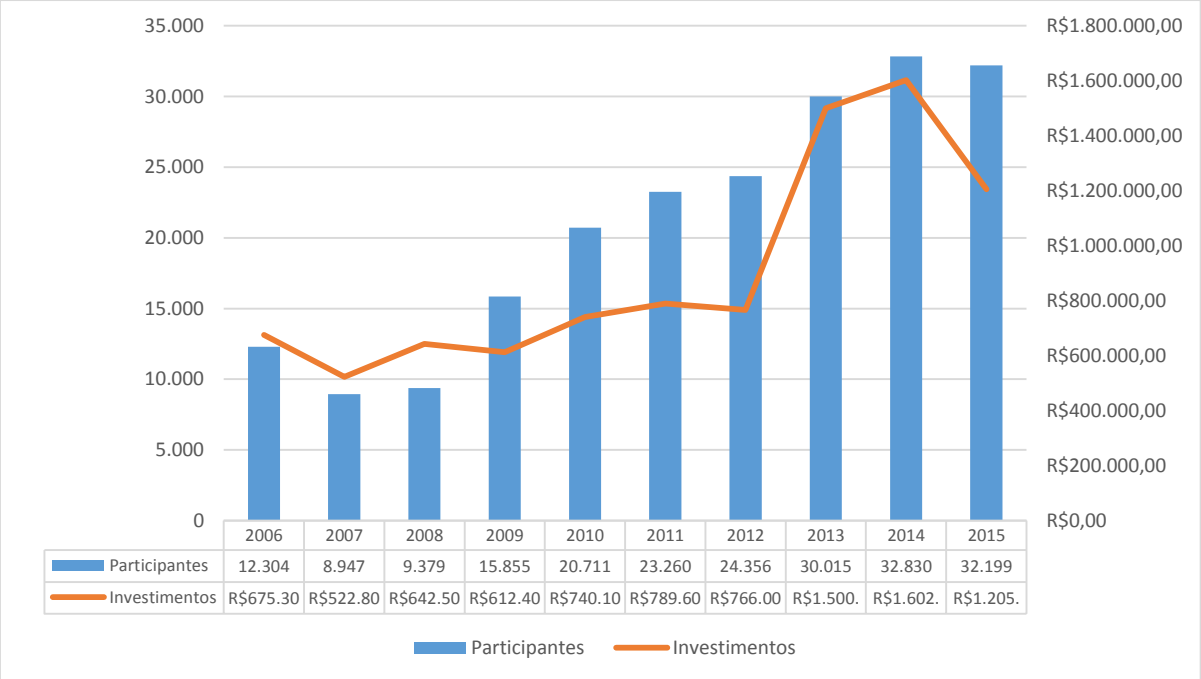
- **Programa de Mulheres Cooperativistas Coopavel:** visa resgatar a autoestima feminina e a valorização da sua atuação nas atividades do agronegócio, visando ao desenvolvimento e exercício do conceito de liderança, com ênfase nas questões psíquicas e emocionais.
- **Programa de Casais Cooperativistas Coopavel:** visa construir e fortalecer a tomada de decisão familiar, compartilhada entre os cônjuges, a partir de um trabalho que evidencie a importância da cooperação dos

membros que constituem a família, dê conhecimento para manutenção de uma harmonia conjugal, contribuindo para a prosperidade no casamento, o diálogo, o entendimento entre os pares e consolide a união.

- **Programa de Formação de Jovens Cooperativistas:** visa orientar e incutir o empreendedorismo rural atrelado à tomada de decisão compartilhada entre pais e filhos, fomentando a continuidade do trabalho no campo e a forte parceria entre pais e filhos, minimizando os conflitos e estimulando a permanência do jovem no campo, em prol do desenvolvimento de empresas rurais, com responsabilidade, liderança, otimismo. Também tem por objetivo preparar os jovens para atuarem como lideranças na cooperativa, no ambiente rural e na sociedade.

Para consolidar esses cursos, projetos e programas são realizadas ao longo do ano várias atividades (cursos e treinamentos, além de reuniões, palestras, viagens, entre outras). A seguir, os gráficos apresentam alguns números específicos acerca do número de participantes, valor investido e cursos e treinamentos realizados e que contemplam os três eixos temáticos.

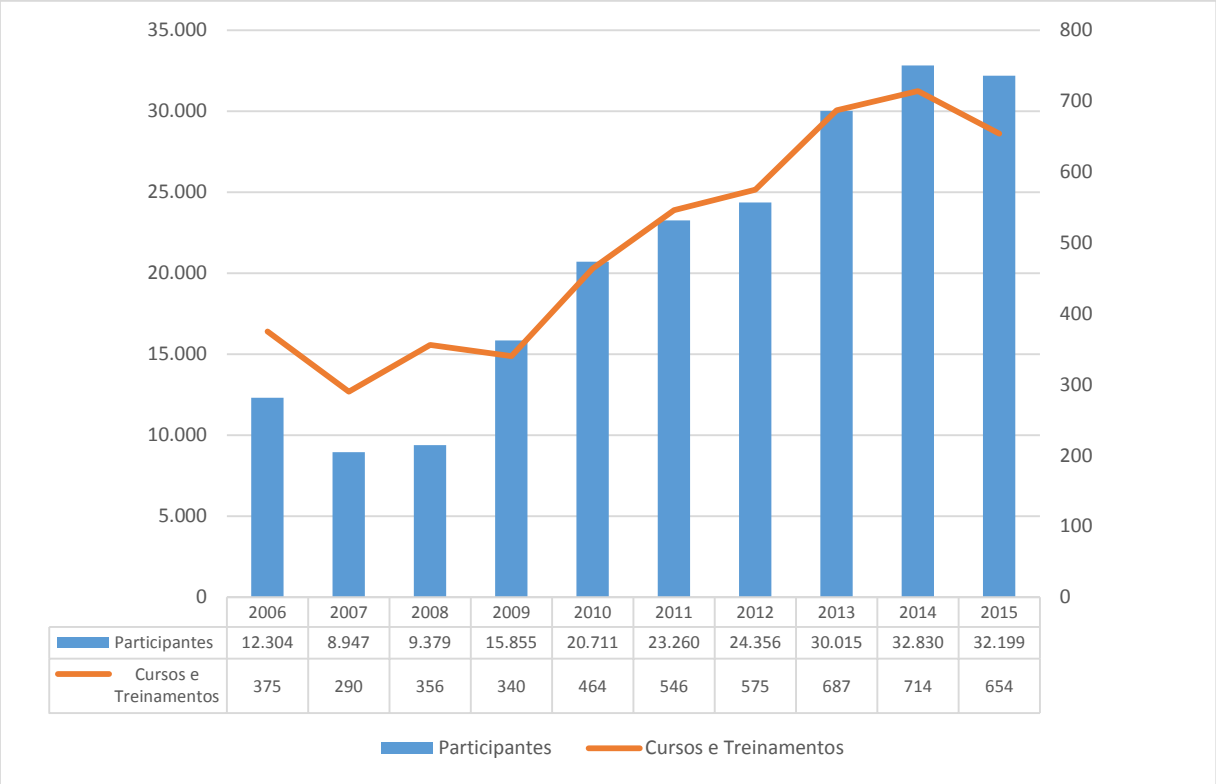
Gráfico 1 - Investimentos na Universidade Coopavel (Unicoop) e número de participantes em treinamento – 2006 a 2015



Fonte: Relatórios Anuais da Coopavel de 2011, 2012 e 2015.

Conforme mostra o Gráfico 1, houve um crescimento gradativo no **número de participantes** das atividades desenvolvidas pela Unicoop e respectivas parcerias, observando-se uma queda no número de participantes nos anos de 2007 e 2015, quando comparado ao ano anterior. No que refere-se ao **investimento financeiro** também percebe-se um crescimento gradativo, com oscilações em 2007, 2009, 2012 e 2015.

Gráfico 2 - Número de participantes em Treinamento e Número de cursos e treinamentos ofertados pela Unicoop e parceiros – 2010 a 2015



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Participantes	12.304	8.947	9.379	15.855	20.711	23.260	24.356	30.015	32.830	32.199
Cursos e Treinamentos	375	290	356	340	464	546	575	687	714	654

Fonte: Relatórios Anuais da Coopavel de 2011, 2012 e 2015.

No que diz respeito ao número de cursos e treinamentos, comparado ao número de participantes, entre o período de 2006 a 2015, observa-se no Gráfico 2 que esse número acompanhou o crescimento do número de participantes, com exceção nos anos de 2007, 2009 e 2015.

Os dados apresentados nos gráficos 1 e 2 mostram uma queda nos anos de 2007 e 2015 nas três variáveis de estudo (número de participantes, número de cursos e valor investido). De acordo com Neves e Signorini (2007), o período de 2005 a 2006

não foi favorável para as cooperativas agrícolas, principalmente da região sul do país, impactando nos valores de 2007. Nesse período, observa-se três fenômenos: condições climáticas adversas; queda no valor pago pelos produtos agrícolas no mercado internacional, que reduziu o lucro que advém da exportação; e barreiras sanitárias que resultaram no bloqueio de produtos da pecuária. O mesmo é salientado por Mori (2015).

No que refere-se aos dados evidenciados nos gráficos 1 e 2 que retratam o ano de 2015, Mori (2015) explica que no período de 2011 a 2014 a estratégia de política econômica utilizada pelo governo em gestão não atingiu as metas. O ocorrido deveu-se a três fatores: entre 2011 e 2014 evidencia-se no mercado nacional uma queda na taxa de crescimento do PIB nacional, que não chega a impactar negativamente no agronegócio, mas estabiliza seu crescimento; entre 2013 e 2015 vivencia-se um processo inflacionário, significativamente acima dos números previstos pelo decreto de programação orçamentária; em consequência, o governo dá início a um processo de ajuste econômico que faz vários ramos de atividade, inclusive o segmento do agronegócio vivenciar uma fase de contração do ciclo econômico – também conhecida por recessão econômica. Diante dessa realidade do mercado político econômico, observa-se no gráfico 2 que, apesar da queda no número de participantes e no número de cursos não serem substanciais, no que tange ao valor investido pode-se notar um capital de R$ 400.000,00 a menos, quando comparado ao ano anterior (2014).

Quanto aos dados do Gráfico 1 e 2 que referem-se ao ano de 2009, observa-se que quase dobrou o número de participantes, e a queda no número de cursos e no valor investido não é substancial, caracterizando um ajuste no quadro administrativo da Unicoop, haja vista que no referido ano muda-se a gerência, conforme já salientado no histórico.

No ano de 2010 e mais intensamente a partir de 2012, além do trabalho com o quadro funcional, a Unicoop mudou a estratégia de organização do quadro social e fortalecimento de vínculos no cooperativismo agroindustrial, portanto, houve uma reestruturação nos cursos, palestras e eventos com um olhar atenuado para a participação das mulheres, casais, filhos e demais integrantes da sociedade que de forma direta ou indireta estejam vinculados ao trabalho da Coopavel. Reflexo disso foi a ampliação dos projetos e programas, passando a existir o trabalho de humanização

com os trabalhadores no campo, e aperfeiçoamento e capacitação da equipe Coopavel, num viés humanitário e contínuo.

Esta pesquisa surge da necessidade de analisar as contribuições dessas atividades desenvolvidas pela Unicoop/Coopavel, entre o período de 2010 a 2015, na organização e fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista, a partir de um estudo acerca da percepção de um grupo de casais associados.

3.2 SUJEITOS DE PESQUISA

Os sujeitos de pesquisa deste estudo compõem o quadro funcional da Unicoop e o quadro social da Coopavel. No que diz respeito ao quadro funcional, a presente pesquisa envolveu os seguintes funcionários: vinte e seis profissionais que atuam nas filiais da Coopavel – em cargos variados – e dentre as funções tiveram em comum a responsabilidade de organizar o local das reuniões para coleta de dados e convocar os casais de associados; três funcionários que atuam no setor da Unicoop, responsáveis diretos pela organização das atividades da Universidade Corporativa, e auxiliaram na abordagem dos casais e entrega do questionário para resposta; a Gerente da Unicoop que atuou como pesquisadora responsável da presente pesquisa, descrevendo e analisando os dados coletados; e uma funcionária responsável pelo gerenciamento do *Business Intelligence* (BI), ferramenta de gestão de negócios operacionalizada pela Coopavel e que possibilitou o levantamento de dados quantitativos acerca *valor de venda/anual*[7] de um grupo amostral.

Quanto ao quadro social, os sujeitos de pesquisa são 30 casais sócios da Coopavel, doravante identificados como casais cooperados, respeitando-se assim o anonimato dos participantes de pesquisa, conforme critérios da Resolução CNS nº 466/2012[8]. A seleção desse número deve-se, primeiramente, ao fato de que o critério para inclusão dos sujeitos de pesquisa, que comporiam o grupo A, era ter participado no primeiro ano do Programa de Casais Cooperativistas da Coopavel. No ano de

[7] Essa variável remete a valores em R$ de produtos/insumos vendidos pela Coopavel aos associados, ao longo de cada ano. Vale observar que essa ferramenta é alimentada pelos agrônomos de cada filial, a partir dos produtos e insumos adquiridos pelos associados para cultivo de grãos, bovinocultura de corte e leite, avicultura e piscicultura.

[8] Antes do questionário foi explanado sobre o objetivo da pesquisa e respeitado o consentimento dos participantes em responderem as questões apresentadas. Vale observar que todos os convidados consentiram em colaborar com a pesquisa. Para tanto, foi garantido a eles o sigilo de informação, gratuidade na colaboração com os dados, respeito à dignidade humana e participação voluntária.

2010, quando deu-se início ao trabalho com os casais cooperativistas, participaram um total de vinte casais. Desse número, quinze casais assumiram, no período de 2015-2016, alguma atividade em cargos remunerado e/ou voluntário, no órgãos sociais da cooperativa. Dado o critério exposto e o referido número de sujeitos, buscou-se quinze casais que virão a integrar o Programa de Casais Cooperativistas Coopavel no ano de 2016, os quais compuseram o Grupo B. Portanto, o grupo B caracteriza-se por 15 casais, não pioneiros nos Programas, mas que participaram de alguma atividade de formação e educação cooperativista a partir de 2010.

Como o Programa de Casais Cooperativistas Coopavel reflete na caracterização dos sujeitos de pesquisa, considera-se importante fazer um resgate histórico de como este foi constituído. Esse programa surge com a organização do quadro social no que tange ao fortalecimento de vínculo e participação das esposas de associados, sócias ou não da Coopavel, doravante denominado grupo de mulheres. Esse grupo foi organizado no ano de 2010, quando deu-se início a um roteiro de reuniões nas vinte e seis filiais da Coopavel. Nesse processo, reuniram-se um total de 1100 mulheres do campo, as quais tiveram oportunidade de assistir a palestras ministradas pelo Renato de Oliveira, sobre temas que propiciaram o resgate e a vivência de valores, a partir da reflexão e mudança de comportamento.

Segundo matéria publicada pelo Jornal da Coopavel (2012, p. 6), “A primeira coisa que percebemos na palestra do professor Renato, é que éramos todas iguais. Foi como sair de um casulo”, disse uma das participantes da palestra, a qual tem, neste trabalho, seu nome não identificado. Esse trabalho de apoderamento da mulher do campo resultou na formação do Grupo de Mulheres, consolidado pela edição e publicação do Regimento Interno das Mulheres Cooperativistas da Coopavel, no ano de 2012. Nesse mesmo ano, foi realizada a eleição de coordenadora, vice coordenadora e secretária[9] de cada filial, visando explanar sobre o cooperativismo, apresentar direitos e obrigações dos associados e familiares, e organizar e fortalecer um elo de comunicação entre os associados e a cooperativa, tendo como liderança a figura feminina.

O resultado desse trabalho culminou no crescimento no número de

[9] Para participarem das eleições com voto secreto e democrático a candidata que concorresse ao cargo, sem fins lucrativo (atuação voluntária), teria de ter 80% da entrega e da compra de produtos/insumos junto à Coopavel. A função da Coordenadora, vice e secretária é de representar as comunidades e a cooperativa em eventos internos e externos de representação ao cooperativismo.

participação do Grupo de Mulheres da Coopavel no Encontro Estadual da Liderança Feminina Cooperativista (Elicoop)[10]. Para fortalecimento do quadro social, as mulheres do campo recebem cursos de Cooperativismo, palestra sobre desenvolvimento pessoal, sobre qualidade de vida e atuam em encontros de mulheres cooperativistas, treinamento vivencial cooperativo (imersão em cooperativismo - viagens de casais), programa de fidelização cooperativista, aprendem sobre gestão da propriedade com informação de acompanhamentos sobre a ferramenta interna da cooperativa BI, a importância da autoestima na vida da mulher, a cooperação e desenvolvimento da família, além de curso de capacitação em gestão da propriedade rural, programa de formação de lideranças femininas cooperativistas.

Para marcar na história da Coopavel o trabalho efetivado com o Grupo de Mulheres – sob a responsabilidade da Unicoop e apoio do Sescoop e da Bayer –, foi realizado no ano de 2012 o primeiro Encontro da Liderança Feminina da Coopavel. Após 16 horas de cursos e palestras, as mulheres foram recepcionadas pelos cônjuges (associados da Coopavel). De acordo com matéria publicada no Jornal da Coopavel (2012, p. 6), “A idéia [sic] foi criar um clima de harmonia entre os casais, que muitas vezes enfrentam dificuldades no relacionamento e não sabem como resolver”. Ao término desse evento, foi lançado o Programa de Casais Cooperativistas Coopavel, que teve início com uma viagem para os casais que participaram do Encontro, seguido de um trabalho de imersão para conhecimento da realidade de outras cooperativas da região. O objetivo desse segundo projeto foi promover a fidelização, a partir da integração e valorização pessoal. Esses casais que participaram do primeiro encontro constituem, em partes, o Grupo A, haja vista os critérios já descritos.

3.3 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa tem base exploratória e, para tanto, foram utilizados os seguintes instrumentos para coleta de dados: questionário; entrevista; e dados quantitativos gerados pelo *Business Intelligence* (BI).

No primeiro momento de coleta de dados, ocorrido no final do segundo

[10] Em 2010, foram quatro mulheres representar a Coopavel no evento. Em 2011, foram seis mulheres e, em 2012, foram quinze mulheres, as quais já faziam parte da coordenação do Grupo de Mulheres da Coopavel. A partir de então o crescimento é contínuo.

semestre de 2015, foi organizada uma reunião[11] com as mulheres, esposas de associados e associadas, das 26 filiais, para exposição dos resultados das atividades desenvolvidas pela Unicoop ao longo do ano e planejamento trabalho a ser realizado em 2016. Contudo, vale observar que a coleta de dados ocorreu apenas em doze filiais[12], nas quais a pesquisadora não ministrou diretamente as reuniões, sendo estas moderadas por um funcionário responsável pela parte administrativa de cada filial e os dados foram coletados por um funcionário da Unicoop, visando à não influência dos dados por parte do pesquisador.

Estiveram presentes na reunião dessas doze filiais 520 mulheres, sendo deste público selecionado um total de 40 colaboradoras para responderem ao questionário. A seleção dessas mulheres partiu dos seguintes critérios: 20 mulheres que participam ativamente dos projetos e programas criados e gerenciados pela Unicoop em prol de uma política de fortalecimento de vínculos do quadro social no cooperativismo agroindustrial e que o casal ocupa cargo (remunerado no caso dos homens e voluntário no caso das mulheres) junto à Coopavel (grupo A); e 20 mulheres que participam esporadicamente das atividades da Unicoop e ela e o cônjuge não ocupam cargo junto à cooperativa (grupo B).

Na sequência, os dados foram processados, sendo contatado novamente as participantes para que os cônjuges respondessem ao questionário (no mesmo modelo dado as mulheres). Nessa etapa, um funcionário da Unicoop se dirigiu até a residência dos participantes para explicar o objetivo da pesquisa e requerer o consentimento do cônjuge em participar do processo de pesquisa, contribuindo na resposta das questões que compuseram o questionário. Nessa etapa, foi possível contatar apenas 15 casais, sendo que cinco não compuseram os dados da pesquisa por não ser possível coletar informações em tempo hábil para análise.

O questionário foi composto por 8 (oito) questões fechadas de múltipla escolha (Anexo A) e teve como objetivo a coleta de dados sociodemográficos (nome, idade e escolaridade), comerciais (tempo de sociedade junto à Coopavel, tipo de atividade rural) e de vínculo organizacional (identificação com a Coopavel, participação nas decisões e investimento no crescimento e desenvolvimento pessoal

[11] As reuniões com as mulheres fazem parte do calendário administrativo anual da Unicoop.
[12] Os casais colaboradores desta pesquisa são das filiais de Capitão Leonidas Marques, Santo Izidoro, Três Barras, Espigão Azul, Quedas do Iguaçu, Sede Alvorada, Corbélia, Realeza, Santa Izabel do Oeste, Nova União, Braganey e Céu Azul.

e profissional). Os dados gerados por esse instrumento de pesquisa foram organizados e apresentados em forma de gráficos, sendo as informações descritas e analisadas com base na Teoria do Vínculo Organizacional (CHANLAT, 1996; KRAMER; FARIA, 2007) e discutidos com base em estudos científicos específicos a cada temática que se mostrou relevante, conforme pode ser observado na seção de Resultados e Discussões.

Em janeiro de 2016, visando analisar o sentimento de pertença e o crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional foi necessário realizar uma entrevista. Diante do tempo hábil para mensuração dos dados, foram selecionados quatro casais do grupo A para explanarem sobre o seguinte questionamento: “A partir do momento em que você começou a participar dos eventos e cursos ofertados pela Unicoop, houve mudanças na sua relação com a Coopavel, com os Colaboradores e/ou com a família (vontade de participar nas decisões da cooperativa, conhecimento sobre o agronegócio, maior frequência nas atividades ofertadas pela cooperativa, vontade de fazer parte do conselho fiscal ou que um membro da família faça parte, novas amizades com funcionários e outras associadas)? Como?”.

A pergunta foi enviada via whatsapp[13] e a resposta gravada e encaminhada também via celular. Obteve-se com esse instrumento vinte e duas entrevistas (parte está nos Resultados e Discussões e outra em Anexo A), sendo os dados transcritos para estudo da percepção dos entrevistados, pautando-se na Análise de Conteúdos. Esse método é utilizado para interpretar conteúdo textual (notas de campo, diário de pesquisa, fichas de documentação, transcrição, etc.). Segundo Bardin (2006), a análise de conteúdo se organiza em três fases: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. A pré-análise é a fase em que se organiza o material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais. Trata-se da organização propriamente dita por meio de quatro etapas: (a) leitura flutuante, que é o estabelecimento de contato com os documentos da coleta de dados, momento em que se começa a conhecer o texto; (b) escolha dos documentos, que consiste na demarcação do que

[13] O Whatsapp é “uma ferramenta multiplataforma de mensagens instantâneas para smartphones e celulares que permite a seus usuários maior velocidade de comunicação rompendo distâncias e diminuindo custos” (SOUZA et al., 2014, p.2). Foi criado em 2009 e vem sendo utilizado como instrumento de comunicação na Educação Básica e Ensino Superior (HONORATO; REIS, 2014; OLIVEIRA et al, 2014). Não foi encontrado nenhuma produção científica relatando o uso dessa ferramenta para coletar dados.

será analisado; (c) formulação das hipóteses e dos objetivos; (d) referenciação dos índices e elaboração de indicadores, que envolve a determinação de indicadores por meio de recortes de texto nos documentos de análise (BARDIN, 2006).

Outro dado utilizado nesta pesquisa remete à variável valor de venda/anual, coletada na ferramenta *Bussiness Intelligence* (BI). Para acesso à informação, uma funcionária responsável pelo processamento de dados da Coopavel coletou os valores de venda de produtos/insumos computados no sistema, durante o período de 2010 a 2015, dos 30 casais cooperados. Os dados obtidos foram confrontados com os dados gerados pela entrevista. Para tanto, foram apresentados apenas os valores de quatro casais do Grupo A. O critério de seleção consistiu em: no caso dos homens, ter mandato em exercício no Conselho Administrativo e Fiscal, e no caso das mulheres, ter mandato na Coordenação de Grupos de Mulheres. Desse número amostral, são três casais que o cônjuge já integrava um cargo de algum órgão social, antes dos Programas e um casais, o cônjuge passou a integrar o Conselho após o Programa. Outro dado relevante é que dos quatro casais, duas cônjuges associaram-se à Coopavel após o desenvolvimento do Programa de Casais Cooperativistas. Dado a esses fatores, os critérios de seleção dos quatro casais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com o objetivo de analisar contribuições das atividades desenvolvidas pela Unicoop/Coopavel, entre o período de 2010 a 2015, na organização e fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista, foi desenvolvida esta pesquisa a qual teve como colaboradores trinta casais, trabalhadores rurais, associados da Coopavel, sendo que 15 casais participam do Programa de Casais Cooperativistas Coopavel e outros 15 ainda não integram o Programa, mas participam de cursos, palestras e eventos ministrados pela Unicoop. Esses casais foram divididos em dois grupos. Levando-se em consideração os critérios apresentados na seção anterior, para compor o Grupo A e o Grupo B. A seguir são apresentados os gráficos gerados a partir dos dados do questionário, excertos das entrevistas e dados do BI.

4.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E COMERCIAIS

Para melhor compreensão dos sujeitos de pesquisa que compõem o quadro social é apresentado abaixo a identificação dos casais cooperados que participaram do processo de coleta e análise de dados – respeitando o sigilo ao nome dos participantes –, seguido de informações quanto a idade, escolaridade e tempo de sociedade junto à Coopavel. Na sequência, são apresentados em forma de gráficos os dados sociodemográficos e cadastrais dos dois grupos amostrais (Gráficos 3 e 4), bem como são descritas e interpretadas as informações.

Quadro 4 - Dados sociodemográficos e comerciais - 2016

GRUPO	ANO NASC. H. e M.		ATIVIDADE	TEMPO DE SOCIEDADE H. e M.	
GA1	1979	2001	Bov. Leite + Grãos[b]	2001	-
GA2	1983	1984	Bov. Leite + Grãos[b]	-	-
GA3	1973	1972	Avicultura[c]	2005	-
GA4	1968	1969	Grãos[a]	1980	2013
GA5	1956	1956	Grãos[a]	1980	1996
GA6	1965	1968	Piscicultura + Grãos[b]	-	-
GA7	1949	1953	Grãos[a]		-
GA8	1955	1963	Bov. Leite + Grãos[b]	1993	-
GA9	1970	1970	Bov. Corte + Grãos[b]	2003	-
GA10	1959	1962	Bov. Corte + Avicultura + Grãos[b]	1982	2007
GA11	1962	1963	Avicultura + Grãos[b]	1995	2014
GA12	1968	1974	Bov. Corte + Avicultura + Grãos[b]	1995	-

Continua...

... continuação.

GA13	1970	1975	Avicultura + Grãos[b]	-	-
GA14	1972	1979	Grãos[a]	2005	-
GA15	1958	1964	Grãos[a]	1999	-
GB1	1958	1959	Bov. Leite + Grãos[b]	-	-
GB2	1972	1978	Avicultura + Grãos[b]	2002	2012
GB3	1974	1987	Grãos[a]	2001	-
GB4	1967	1970	Avicultura + Grãos[b]	2015	2009
GB5	1986	1986	Bov. Leite + Grãos[b]	2011	-
GB6	-	1963	Bov. Leite + Grãos[b]	-	-
GB7	1968	1977	Avicultura + Grãos[b]	2010	2007
GB8	1966	1970	Grãos[a]	2013	-
GB9	1965	1972	Avicultura[c]	1993	-
GB10	1959	-	Grãos[a]	1993	-
GB11	1969	1973	Avicultura + Grãos[b]	1997	-
GB12	1951	1954	Grãos[a]	2008	2011
GB13	1957	1957	Avicultura + Grãos[b]	1978	-
GB14	1966	1969	Grãos[a]	2010	-
GB15	1952	1960	Grãos [a]	2010	-

Fonte: Dados extraídos do Cadastro de Cooperados e compilados para esta pesquisa (2016).
Nota: (a) apenas cultivo de grãos, (b) cultivo de grãos e outros culturas, (c) apenas avicultura

Conforme dados que compõem o Quadro 3, observa-se que 6,66% (n=2) dos casais cooperados trabalham apenas com a avicultura, havendo um equilíbrio entre Grupo A e Grupo B; 36,67% (n=11) cultivam apenas grãos; e 56,67% (n=17) trabalham com múltiplas culturas, inclusive grãos – ver nota de comentário.

Salienta-se, sobre os dados apresentados, que a Coopavel comercializa (recepção e venda) produtos/insumos para avicultura, suinocultura e cultivo de grãos. No caso da bovinocultura, de leite e corte, a cooperativa não recebe produtos advindos destas culturas, pois deixou de atuar nesses segmentos no ano de 2015 e, respectivamente, 2016; mas ainda vende produtos/insumos para os seus associados que realizam estas atividades. E, no caso da piscicultura a Coopavel não apresenta proposta de iniciar atividade (recepção e venda) neste segmento.

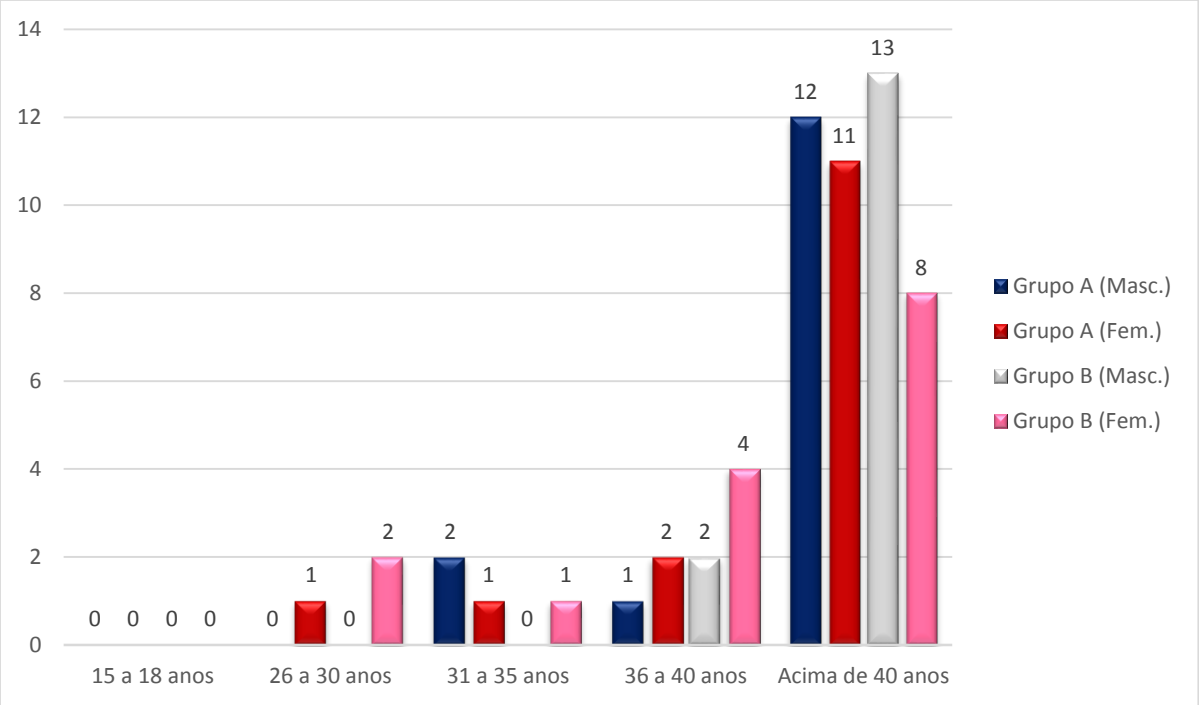
As cooperativas agropecuárias do Paraná, o que inclui a Coopavel, movimentam mais da metade da economia paranaense. Furlan e Morozini (2015, Não paginado), observam que “em muitos municípios a mais importante empresa econômica, maior empregadora e geradora de receitas” são as cooperativas agropecuárias.

Segundo os autores, o Paraná tem se destacado como exportador no ramo do agronegócio. No ranking estadual a Coopavel ocupa o 66º lugar, e na região sul

está entre as vinte cooperativas agropecuárias mais impactantes na economia.

No Gráfico 3 é exposto os dados sociodemográficos dos sujeitos de pesquisa, conforme resposta dada por eles por meio de questionário.

Gráfico 3 - Faixa etária

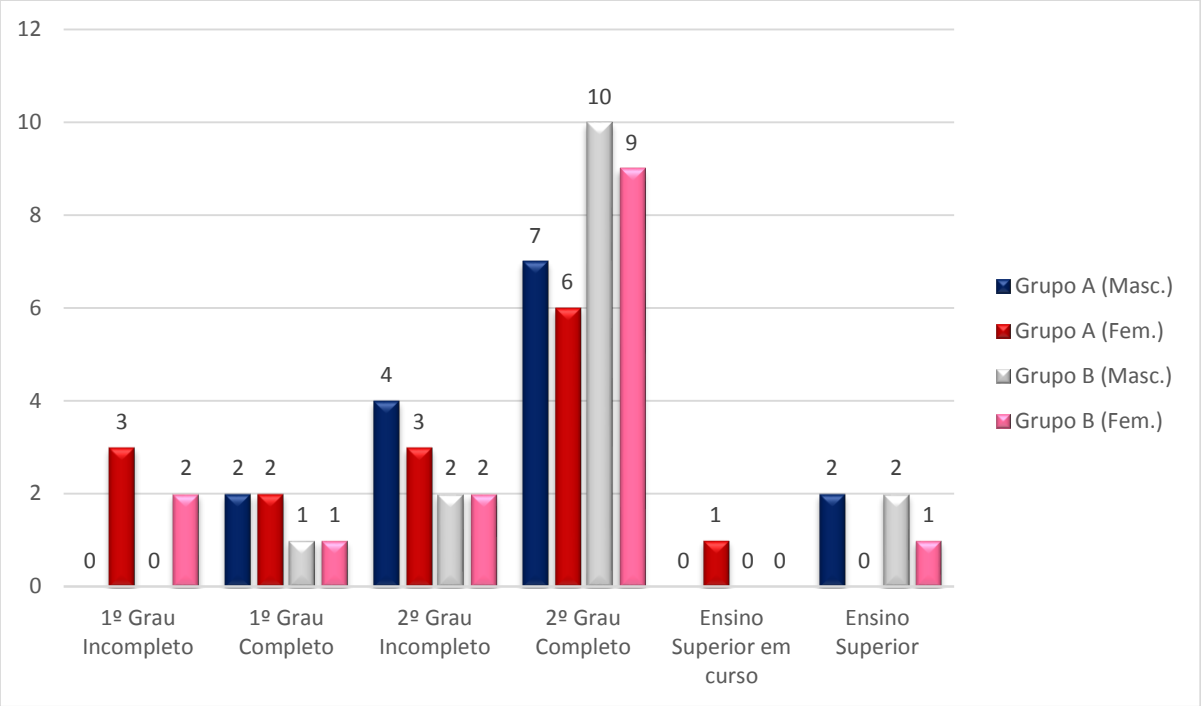


Fonte: Questionário

Os dados sociodemográficos mostram a predominância de pessoas acima de 40 anos de idade (73,33%, n=44). E, destaca também uma curva decrescente na faixa etária mais jovem, ou seja, entre 36 a 40 anos (15%, n= 9), 31 a 35 anos (6,67, n=4) e 26 a 30 anos (5%, n=3).

Para discutir os dados gerados, buscou-se por estudos sociodemográficos da população rural nacional e/ou paranaense atualizados. Contudo, verificou-se que o último Censo Agropecuário foi realizado no ano de 2006, estando previsto um estudo para o ano de 2016. E no que refere-se à faixa etária, não foi encontrado informação que possibilitasse uma análise comparativa. Entretanto, já é sabido por estudiosos das Ciências Sociais que investigam sobre o agronegócio que o êxodo rural continua a existir, mostrando uma quadro cada vez maior de envelhecimento da população de agricultores.

Gráfico 4 - Grau de Instrução



Fonte: Questionário

Em relação ao nível educacional das pessoas entrevistadas, observa-se que há um índice 10% (n=6) com formação superior, sendo que deste número cinco já concluíram uma graduação e uma pessoa está cursando. Quanto aos demais, observa-se uma predominância de pessoas com ensino médio (2º grau) completo (53,34%, n=32) e uma curva decrescente no que refere-se ao nível de ensino médio incompleto (18,33%, n=11), ensino fundamental completo (10%, n=6), ensino fundamental incompleto (8,33%, n=5).

Esses dados são comparados ao Censo Agropecuário (IBGE, 2006), quando observou-se para uma população de 5.175,489 agricultores, entre homens e mulheres, um índice de 39,07% não alfabetizado, 42,35% com ensino fundamental incompleto, 8,44% com ensino fundamental completo, 7,33% com ensino médio completo, não sendo mensurado dados quanto ao ensino médio incompleto, e 2,81% com ensino superior.

Dado esses resultados, aplicou-se cálculo de proporção equivalente a uma população de 60 pessoas, a qual corresponde ao número de sujeitos desta pesquisa. Sobre os resultados, verifica uma transição no grau de instrução da população de agricultores, administradores de propriedades e culturas agrícolas, constatando-se

que houve uma redução do número de pessoas com ensino fundamental incompleto, alterando os índices de 42,35% para 8,33%; e um crescimento na população com ensino médio de 7,33% para 53,34% e com ensino superior, de 2,81% para 10%. Esse fenômeno deve-se a uma política de governo que priorizou investimentos na educação, evidenciada essa ação no estabelecimento de metas, publicadas no Plano Nacional da Educação (PNE, 2004-2014).

Diante do exposto, os dados sociodemográficos e comerciais possibilitam refletir sobre investimentos no crescimento e desenvolvimento humano/pessoal do público em estudo (agricultores de pequeno, médio e grande porte; homens e mulheres, predominantemente acima de 40 anos, com instrução principalmente de nível médio).

Nas palavras de Righi et al. (2012), é no quadro social e funcional que está o conhecimento implícito e tácito existente na organização e este, quando desenvolvido, compartilhado e explorado transforma-se em conhecimento de valor agregado. Para os autores, “Conhecimento é uma ferramenta poderosa desenhada para melhorar o processo de planejamento estratégico de uma organização” (RIGHI et al., 2012, p.7). E, conhecimento perpassa um processo educacional, o qual a Coopavel já dispõe de recurso físico, administrativo, econômico e humano na figura da Universidade Corporativa, Unicoop.

> A educação corporativa, hoje, vem sendo uma das alternativas para preparar profissionais de acordo com os objetivos e cultura da empresa, mantendo-a mais competitiva. Ter sucesso e se diferenciar no mercado demandam cada vez mais conhecimento e aprendizado, o que exige dos profissionais uma nova postura para que a organização possa tornar-se uma empresa que aprende.
> Por meio da educação corporativa, é possível inserir novos valores às organizações e até mesmo mudanças na cultura, em que os funcionários podem aprender mais, com mais foco e, inclusive, compartilhar conhecimentos, inovações e melhores práticas. (RIGHI et al., 2012, p. 9)

Salienta-se que a educação corporativa, não apenas precisa ter foco nas pessoas que compõem o quadro funcional. No caso das cooperativas, considera-se também importante o investimento no agricultor rural (associados e familiares) e comunidade. Esse ideal norteia o trabalho efetivado na Unicoop e apresenta peculiaridades, principalmente, ao investir no fortalecimento de vínculos dos casais de cooperados.

Acredita-se que ao melhorar a relação entre os gestores da propriedade rural, o que incluir pensar a relação conjugal, pois a forma de pensar destes reflete sobre seus filhos, herdeiros da propriedade rural. Assim, considera-se que o não investimento na educação é importante para minimizar os efeitos da desvalorização do trabalho no campo, pois esta está principalmente, numa cultura, refletindo a atitude de pessoas que não compreendem o impacto do agronegócio na dinâmica de uma sociedade. Dada essa compreensão, discorre-se a seguir sobre os resultados da pesquisa acerca da variável que possibilitam um olhar para os vínculos organizacionais.

4.2 VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: IDENTIFICAÇÃO COM A COOPAVEL

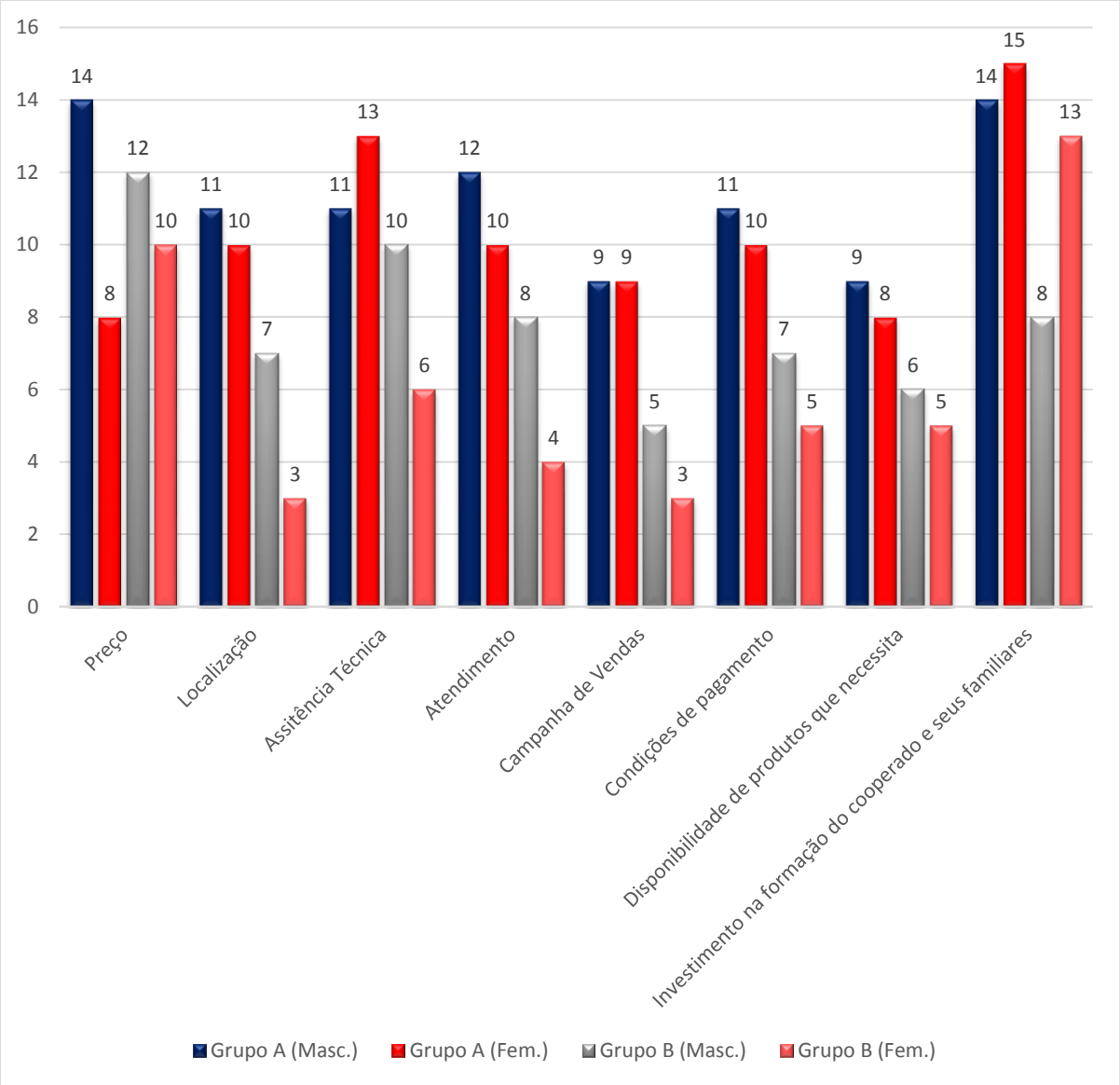
Os dados apresentados, descritos e interpretados a seguir tratam especificamente da percepção de homens e mulheres, casais cooperados, que integram esta pesquisa e que possibilita uma análise do vínculo organizacional, no que referem-se às questões apontadas por Kramer e Faria (2007):

- identificação com a organização, quanto ao aspecto da motivação;
- participação nas decisões, quanto às questões sobre a organização (no caso deste estudo denominada cooperativa) e aos canais e abertura para participação;
- e o incentivo ao crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional (investimento em educação coorporativa).

Verifica-se no Gráfico 5 e 6 os fatores que levam homens e mulheres, casais cooperados, a identificarem-se com a Coopavel. Para tanto, a partir do questionário apresentou-se aos respondentes oito alternativas: preço; localização; assistência técnica; atendimento de venda; campanha de venda; condições de pagamento; disponibilidade de produtos/insumos; investimento na formação do cooperado e familiares.

Vale observar que o objeto de estudo é a percepção dos respondentes do Grupo A e B no que refere-se ao fortalecimento de vínculos no cooperativismo agroindustrial, a partir das atividades desenvolvidas na Unicoop, no período de 2010 a 2015.

Gráfico 5 - Fatores que motivam a identificação do cooperado com a Coopavel

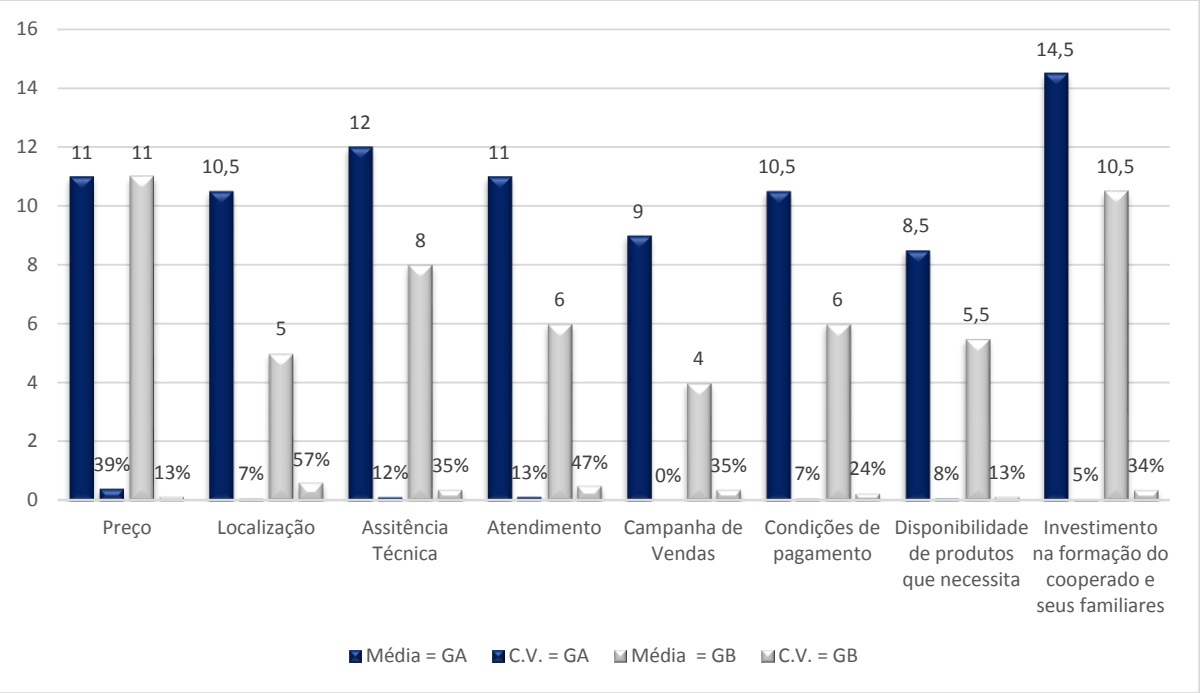


Fonte: Questionário

O Gráfico 5 mostra o número de respostas que homens e mulheres do grupo A e B deram a cada alternativa apresentada pela pergunta 5 do questionário (quais são os motivos que levam a família a negociar com a Coopavel). Observa-se uma variação de respostas entre homens e mulheres, casais cooperados, do grupo A, e respectivamente, do grupo B.

Diante do exposto, realizou-se a média das respostas entre homens e mulheres do grupo A e, respectivamente, do grupo B, seguida de coeficiente de variação (CV), visando obter dados mais precisos para análise e interpretação (Gráfico 6).

Gráfico 6 - Fatores que motivam a identificação do cooperado com a Coopavel



Fonte: Questionário

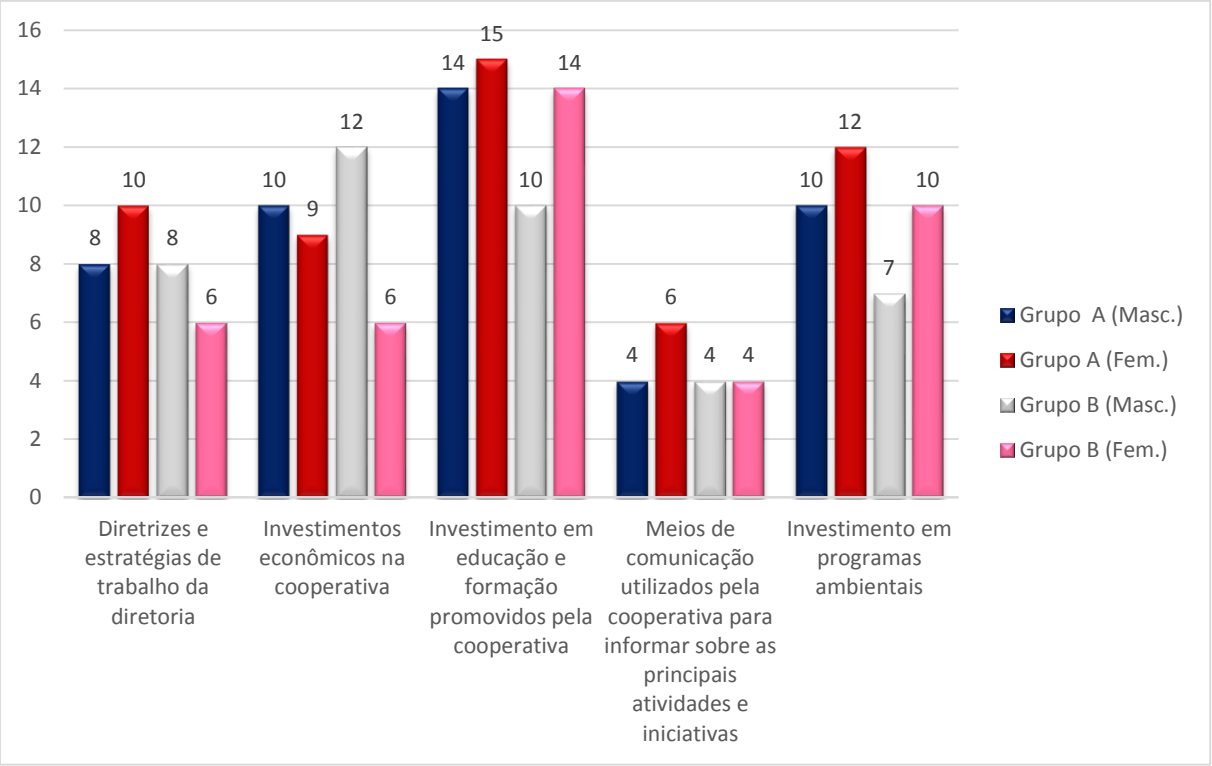
Os dados do Gráfico 6 mostram que o investimento na formação do cooperado e seus familiares é um dos principais fatores de identificação dos respondentes que constituem o Grupo A com a Coopavel (média=14,5, CV 5%). Na sequência evidencia-se uma curva decrescente no que refere-se à assistência técnica (média=12, CV 12%), ao atendimento (média=11, CV 13%), às condições de pagamento e à localização (média=10,5, CV 7%), à campanha de venda (média=9, CV 0%) e à disponibilidade de produtos (média=8,5, CV 8%).

Quanto ao Grupo B, observa-se que a identificação com a Coopavel está nos fatores: preço (média=11, CV 13%), condições de pagamento (média=6, CV 24%) e disponibilidade dos produtos (média=5,5, CV 13%), sendo desconsiderado para análise a variável investimento na formação do cooperado e seus familiares, devido a um coeficiente de variação superior a 25%.

Para complementar o estudo dos fatores que levam homens e mulheres, casais de cooperados, a identificarem-se com a Coopavel, foi realizada a pergunta 6, indagando os respondentes sobre quais os motivos que estimulam a família a ser sócia da Coopavel. Nessa questão foram propostas cinco alternativas: as diretrizes e estratégias de trabalho da diretoria; os investimentos econômicos na cooperativa; os investimentos em educação e formação promovidos pela cooperativa (Programas

voltados às mulheres, aos casais e aos jovens cooperados); os meios de comunicação utilizados pela cooperativa (jornal, reunião etc.), para informar sobre as principais atividades e iniciativas da cooperativa; os investimentos em projetos ambientais (Projeto Escola no Campo, Projeto Água Viva, Projeto de Proteção de Mata Ciliar, Projeto de Recolhimento de Embalagem de Agrotóxico). Tendo como foco o objeto de pesquisa, para uma interpretação os dados dessa questão foram organizados e apresentados no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Motivos que estimulam a família a ser sócia da Coopavel

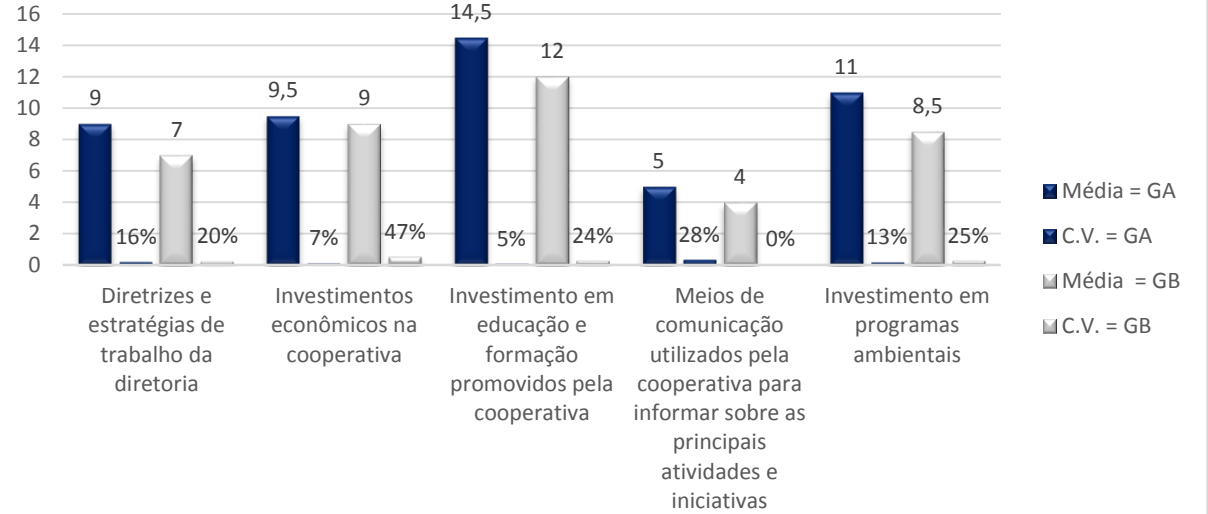


Fonte: Questionário

O Gráfico 7 mostra um alto número de respostas de homens e mulheres (casais de cooperados), tanto do grupo A quanto do grupo B na alternativa “investimento em educação e formação promovidos pela cooperativa” e um baixo indicativo no que refere-se a alternativa: “Meios de comunicação utilizados pela cooperativa para informar sobre as principais atividades e iniciativas). Contudo, há uma variação, maior ou menor, entre homens e mulheres que constituem os casais do grupo A e, respectivamente, do grupo B. Para leitura dos dados, novamente aplicou-se critérios estatísticos, mensurando-se a média de respostas entre homens

e mulheres de cada grupo, levando-se em consideração para análise e intepretação as médias que apresentaram coeficiente de variação inferior à 25% (Gráfico 8).

Gráfico 8 - Motivos que estimulam a família a ser sócia da Coopavel



Fonte: Questionário

Os dado do Gráfico 8 mostram que para o grupo A o aspecto que apresentou menor percentual de variação e maior média de resposta foi o investimento em educação e formação promovidos pela cooperativa. Na sequência, também verificou-se que as alternativas investimento em programas ambientais, investimentos econômicos na cooperativa e diretrizes e estratégias de trabalho da diretoria são fatores que levam homens e mulheres, casais cooperados do grupo A, a identificarem-se com a Coopavel. Quanto ao grupo B, o investimento em educação também é um fator de identificação, apesar de ser observado uma variação alta (24%) entre homens e mulheres que compõem o referido grupo. Na sequência, os fatores que levam o grupo B a identificar-se com a Coopavel são os investimentos em programas ambientais, com alta variação (25%), as diretrizes e estratégias de trabalho da diretoria, também com alta variação (20%), e meios de comunicação utilizados pela cooperativa para informar sobre as principais atividades da cooperativa, que apresentou uma homogeneidade na resposta entre homens e mulheres do grupo B.

A leitura dos Gráficos 5, 6, 7 e 8 possibilitam observar uma igualdade na resposta que o grupo A deu a duas questões, as quais tinham por objetivo verificar motivos que levam agricultores a identificarem-se comercialmente (sociedade e

negociação) com a Coopavel. Destacando-se, neste caso, a alternativa: investimento na formação do cooperado e seus familiares (confraternizações, viagens, cursos e palestras); e investimento em educação e formação promovidos pela cooperativa (Projetos para mulheres, casais e jovens) – ambas com baixo coeficiente de variação, 5% e, respectivamente, 13%.

Recorda-se que o grupo A é composto por homens e mulheres, casais de cooperados, primeiros a participarem nas atividades de formação na Unicoop e que apresentam uma regularidade. Ademais, salienta-se que apesar de haver uma mudança lexical que caracteriza as alternativas, ambas remetem às atividades desenvolvidas na Unicoop e visaram produzir dados para analisar o impacto destas na organização do quadro social e fortalecimento de vínculos entre cooperados e cooperativa. Portanto, apresentam-se os primeiros indícios das contribuições dos projetos e programas na ligação dos associados com a organização em estudo.

Já as respostas de homens e mulheres, cooperados que compõem o grupo B, mostram uma variação entre os fatores que evidenciam um vínculo organizacional retratados nos Gráficos 5 e 6, quando comparados ao 7 e 8. Primeiramente, esse grupo elenca o fator preço como motivo que levam agricultores a negociar com a Coopavel, portanto, identificando-se comercialmente no âmbito da negociação. Num segundo momento, evidencia-se uma mudança de opinião quando muda-se a expressão negociar para associar-se. Então, os fatores investimento em educação e formação promovidos pela cooperativa e investimento em programas ambientais são motivos que levam agricultores à associarem-se com a Coopavel, portanto, identificarem-se comercialmente com a Coopavel, no que tange a sociedade – recorda-se que as respostas destas questões tiveram um coeficiente de variação de 24% e 25%, respectivamente. Observa-se que o grupo B é composto por homens e mulheres, casais de cooperados, que participam esporadicamente nas atividades de formação na Unicoop, não estando integrados ao Programa de Casais Cooperativistas Coopavel.

Diante da análise compreende-se que há um coletivo de cooperados que dá importância, primeiramente, ao fator preço como identificação com a cooperativa. Contudo, o preço, enquanto elemento que compõe o *mix* de *marketing*, pode ser usado como estratégia de mercado por qualquer outra cooperativa. Já o conhecimento de valor agregado torna-se um diferencial, pois dificilmente conseguirá outra

cooperativa reproduzir os projetos e programas, bem como seus resultados. Para tanto, demandam de todo um processo de formação e mudança cultural, onde o valor esteja primeiramente na educação corporativa com foco na organização do quadro social e funcional e fortalecimento de vínculos entre cooperado e cooperativa. Assim, os dados interpretados revelam indícios da necessidade de ampliar os investimentos na formação dos associados.

Segundo Santos e Lima (2011, p. 100):

> A cooperativa é uma organização que aprende pela própria natureza, porque nasce, evolui, e o seu vigor depende da maneira como evolui em um ambiente organizacional no mundo de negócios, no ambiente de negócios em que ela está inserida. Esse processo envolve, necessariamente, a aprendizagem. Isto, evidentemente, depende dos outros dois processos, que são as relações entre indivíduos e a relação das equipes da cooperativa.

Isso faz lembrar que a base do cooperativismo não está no lucro e seus derivados, mas nas relações entre pessoas (associados, funcionários, gestores, comunidade). Contudo, não pode-se ignorar que a estrutura cooperativista está centrada num sistema produtivo, apesar de ter como foco os agricultores, sócios da cooperativa, o que evidencia a necessidade de uma postura estratégica e competitiva para se manter/manterem no mercado. Então, Zulversztajn (1994) recorda que além de cliente da cooperativa, o cooperado também é sócio da organização. Nessa perspectiva, a formação do cooperado tem por objetivo valorizar e fortalecer a cultura cooperativista, bem como formar gestores para esse segmento empresarial.

Zylbersztajn (1994) salienta que indiferente do associado ocupar cargo de gestor em um órgão social que caracteriza a cooperativa, o fato deste ser sócio já lhe agrega o dever de decisão, fazendo recordar o primeiro princípio do cooperativismo (um homem, um voto). Dada essa realidade, reside um dos fatores que reflete a importância dos associados compreenderem como funciona a cultura cooperativista no que refere-se à administração/gestão do agronegócio. Porque, quando o cooperado não exerce o seu direito de decisão, empodera outrem a efetivar essa ação, podendo os resultados impactar sobre o empreendimento agrícola do primeiro e de todo um coletivo configurado na estrutura representacional da cooperativa.

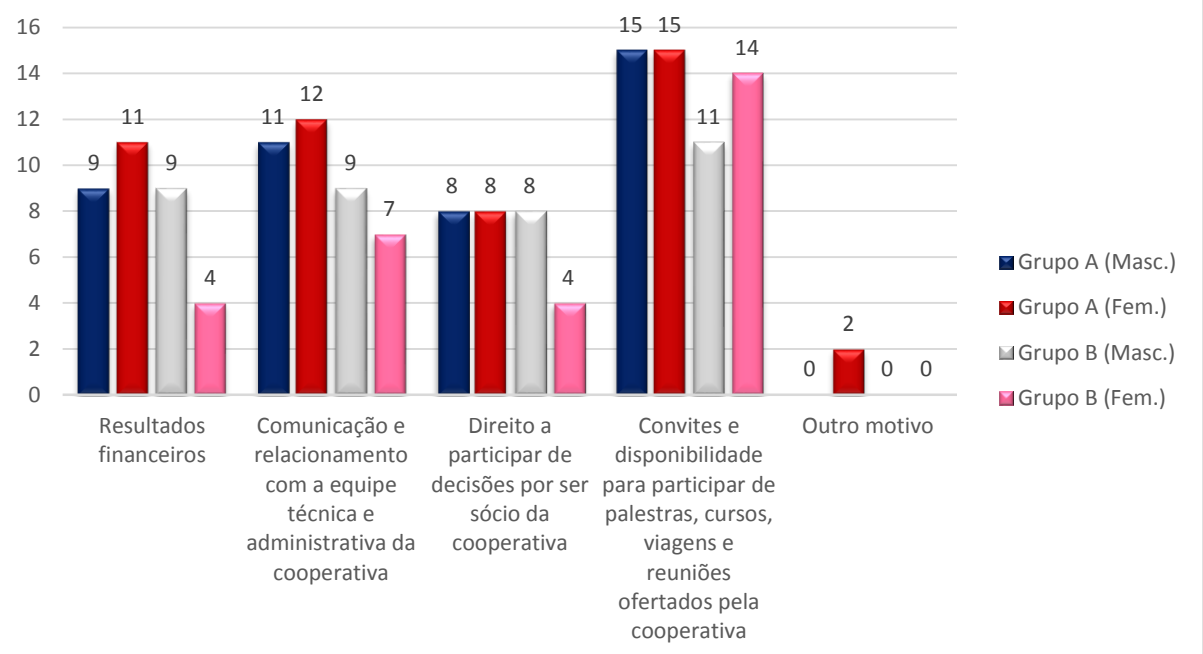
Ainda, dada a realidade dos dados, a formação do cooperado impacta sobre o grau de proximidade nas relações entre sócio e cooperativa. De acordo com Pagès

et al. (1993) a ligação entre indivíduos e a organização é importante, pois a segurança afetiva, principalmente, fundamentada no envolvimento familiar, contribui para consolidar laços entre os indivíduos e a organização.

4.2.1 Vínculos Organizacionais: canais e aberturas para participação nas decisões

Abaixo, passa-se a analisar, na Teoria do Vínculo, a variável canais/aberturas para participação nas decisões. Para tanto, duas perguntas do questionário contemplaram essa variável, dando aos respondentes cinco fatores para que pudessem apresentar suas percepções. Os dados da questão sobre os estímulos que levam, cooperado (respondente) e familiar a participar, regularmente, do funcionamento da Coopavel, são apresentados no Gráfico 9.

Gráfico 9 - Fatores que motivam a participação do associado e familiares no funcionamento da Coopavel

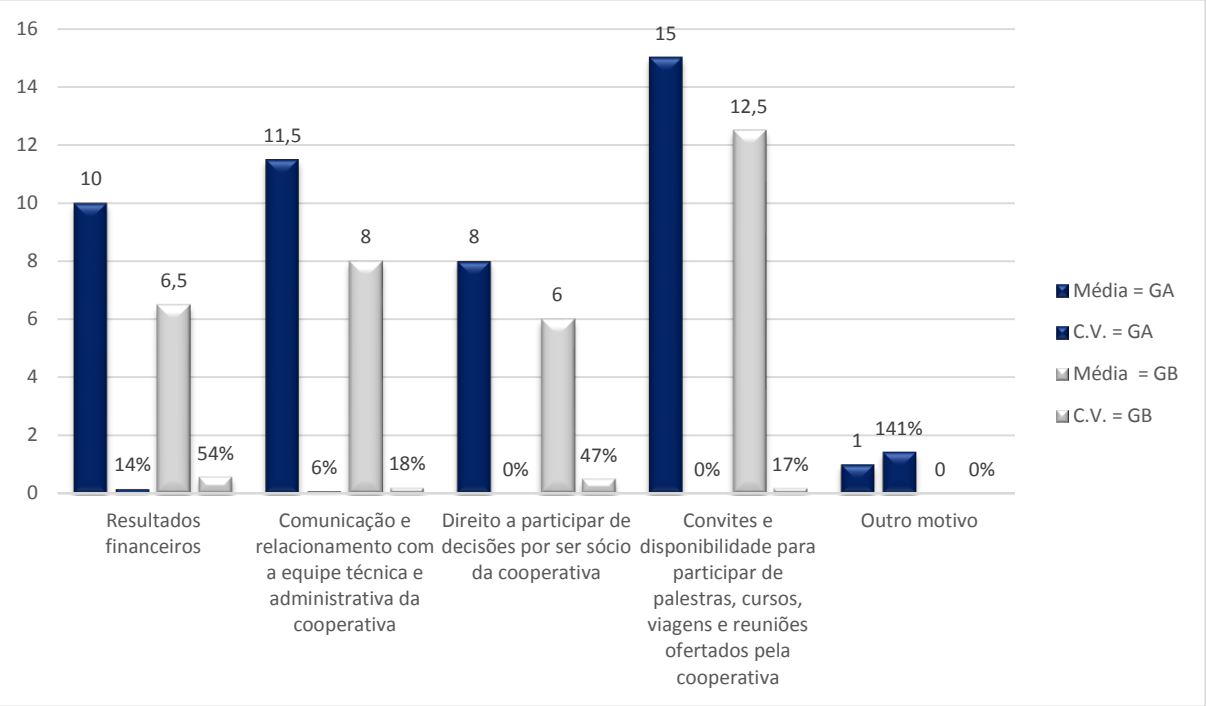


Fonte: Questionário

No gráfico 9 observa-se que há unanimidade e homogeneidade nas respostas dadas pelos casais do Grupo A no que refere-se as convites e disponibilidades para participar de palestras, cursos, viagens e reuniões ofertados pela cooperativa. Essa homogeneidade também é observada na resposta do mesmo grupo no que refere-se ao Direito a participar de decisões por ser sócio da Cooperativa. No grupo B, as

respostas entre homens e mulheres são heterogenias, apesar de verificar-se a alternativa “convites e disponibilidades para participar de palestras, cursos, viagens e reuniões ofertados pela cooperativa” também manifesta ser um dos fatores que levam os respondentes a participarem do funcionamento da Coopavel. Devido às variações, para uma leitura mais aprofundada dos dados, analisou-se as médias de respostas entre homens e mulheres de cada grupo e o coeficiente de variação, sendo os dados apresentados no Gráfico 10.

Gráfico 10 - Fatores que motivam a participação do associado e familiares no funcionamento da Coopavel



Fonte: Questionário

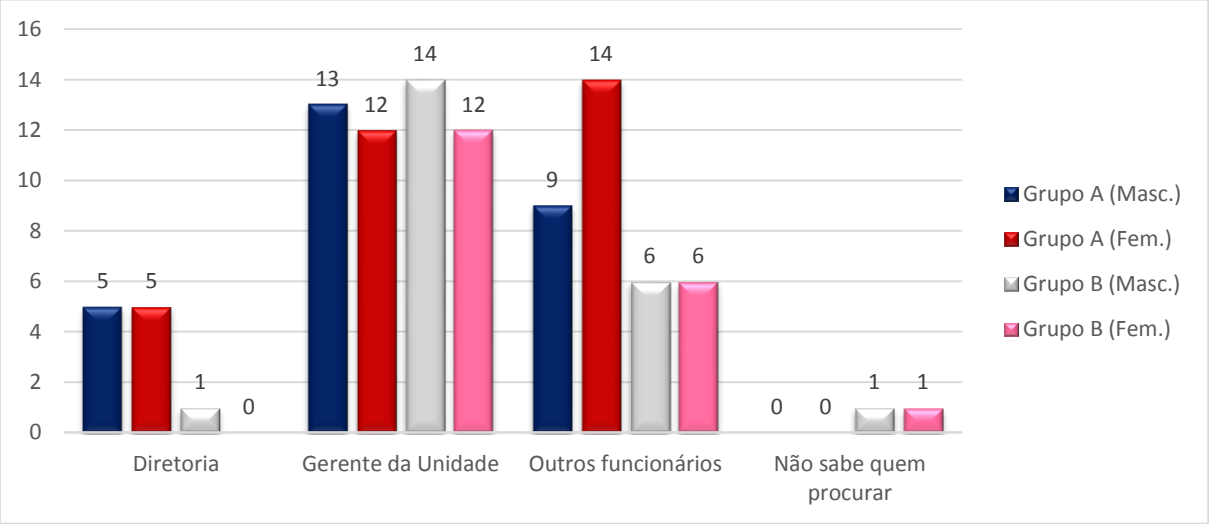
Na leitura do Gráfico 10 verifica-se uma baixa e/ou nula variação na maioria dos fatores que levam homens e mulheres do grupo A e B a participarem do funcionamento da Coopavel, com exceção apenas das alternativas: outros motivos (bom relacionamento com os funcionários e sobras de capital) (141%), no que refere-se ao grupo A; e resultados financeiros (54%) e direito a participar de decisões por ser sócio da cooperativa (47%), no que refere-se ao grupo B. Diante do exposto, passa-se a analisar os fatores que apresentaram variação inferior a 25%.

Neste caso, o Gráfico 10 mostra que os canais e abertura que fazem com que

homens e mulheres, cooperados que compõem os casais do Grupo A, participem das decisões da Coopavel são, primeiramente, o convite e disponibilidade para participar de palestras, cursos, viagens e reuniões ofertados pela cooperativa; e, respectivamente, a comunicação e relacionamento com a equipe técnica e administrativa da cooperativa; os resultados financeiros e o direito a participar de decisões, por ser sócio da cooperativa. Quanto à homens e mulheres que compõem o casal cooperado do grupo B, os dados do gráfico destacam apenas dois fatores: o convite e disponibilidade para participar de palestras, cursos, viagens e reuniões ofertados pela cooperativa; e, respectivamente, a comunicação e relacionamento com a equipe técnica e administrativa da cooperativa.

A complementar os dados para análise da variável canais e aberturas para participação nas decisões, foi indagado aos sujeitos de pesquisa quem seria o representante que eles procurariam no caso de sugestões. Para analisar a questão foi proposto aos participantes quatro alternativas: a Diretoria; o Gerente da Unidade; outros Funcionários; e/ou não sabem a quem procurar. As respostas foram tabuladas e apresentadas no Gráfico 11.

Gráfico 11 - Canais e abertura para participação dos associados

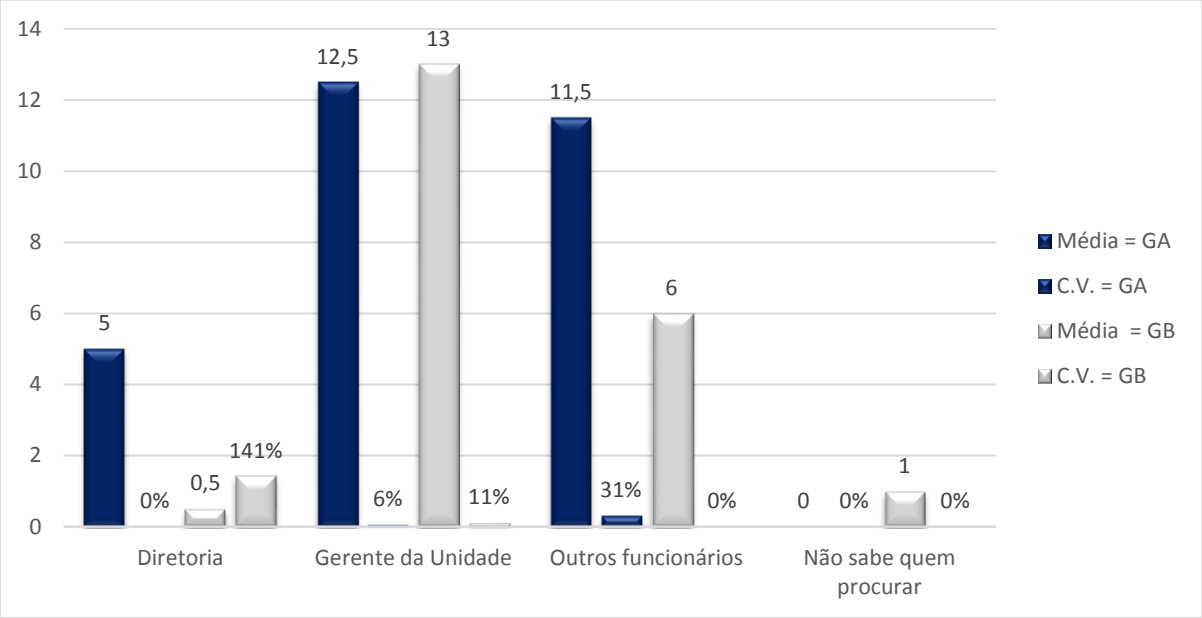


Fonte: Questionário

A partir do Gráfico 11 observa-se que um dos canais de participação, no que tange à comunicação para exposição de sugestões, está na representação do gerente (homens e mulheres do grupo A e B que correspondem a 68,33% dos 60

respondentes) e em outros funcionários – referindo-se os sujeitos de pesquisa, principalmente ao contato com a Unicoop e agrônomos (homens e mulheres do grupo A e B que correspondem a 58,33% dos 60 respondentes). Os dados desse gráfico ainda mostram que os casais do grupo A tem o representante da Diretoria como canal de participação, e um casal do grupo B informa que não sabe a quem procurar. Para aprofundar a leitura desses dados, verifica-se no Gráfico 12 os indicativos estatísticos.

Gráfico 12 - Canais e abertura para participação dos associados



Fonte: Questionário

No gráfico 12 verifica-se que a alternativa “outros funcionários” revela uma alta variação nas respostas apontadas por homens e mulheres que compõem o Grupo A e o mesmo ocorre na alternativa “Diretoria” na resposta dada por homens e mulheres do Grupo B. Portanto, evidencia-se que os canais de comunicação para sugestões, no caso do Grupo A são, primeiramente, o Gerente da Unidade, e, respectivamente, a Diretoria; no caso do Grupo B, primeiramente é o Gerente da Unidade e, na sequência, outros funcionários (da Unicoop e/ou Agrônomos). Novamente evidencia-se um casal do grupo B que informa não saber a quem procurar.

A leitura dos Gráficos 9, 10, 11 e 12 mostra que o vínculo organizacional, no que tange à participação dos associados, entrevistados deve-se aos convites e disponibilidade para participar de palestras, cursos, viagens e reuniões ofertados pela

cooperativa, bem como a comunicação e relacionamento com a equipe técnica e administrativa da cooperativa. Sendo que não foi observada variação na resposta dada entre homens e mulheres que compõem os casais do Grupo A, porém, apesar de baixa variação, esta foi observada a um índice de 17% nas respostas dadas por homens e mulheres do grupo B. O Grupo A também apontou numa ordem crescente outros fatores como: resultados financeiros e direito a participar de decisões, por ser sócio da cooperativa.

Ademais foi possível observar que o grupo A tem como canais e abertura para participação, principalmente, as pessoas que representam a gerência nas respectivas filiais e a diretoria. Esse resultado evidencia o maior contato de homens e mulheres do grupo A com os órgãos sociais da cooperativa. Em relação ao grupo B, uma informação que equipara-se é a figura do gerente como maior canal e abertura para participação.

No tocante a essa variável, os fatores estabelecidos para análise dos vínculos organizacionais, a partir da percepção de homens e mulheres, casais de cooperados, foram do âmbito financeiro, da comunicação e relacionamento com pessoas, do direito à decisões e da educação cooperativista. Ao comparar as respostas dos Grupos, evidencia-se dois fatores como canais e aberturas para participação do associado nas decisões da Coopavel: a educação cooperativista; e a comunicação e relacionamento.

Nesse sentido, recorda-se o exposto por Romero e Garcia (2011, p. 98), “Ao participar das decisões, o sujeito se compromete em contribuir para melhorar a performance da organização, gerando maior envolvimento com os outros funcionários, estimulando a cooperação e facilitando a redução de conflitos”.

Diante dos dados, verifica-se que as atividades desenvolvidas na Unicoop funcionam como um canal e abertura para participação nas decisões da cooperativa, tanto para homens e mulheres do grupo A, quanto do grupo B. Essa realidade, mostra-se positiva, uma vez que contribui para fortalecer as relações de comunicação entre associados e associados, bem como entre associados, funcionários, diretoria e outros.

Ademais, recorda-se que a participação é um dos fundamentos do cooperativismo e um dos objetivos da organização do quadro social, dada a sua importância. E de acordo com Pádua e Honório (2012), é participando que o indivíduo compartilha objetivos, reflete e opina sobre fatos e dados e compartilha ideias. Essas atitudes só são possível ocorrer numa organização, quando o indivíduo sente-se

comprometido com algo que o empreendimento está a lhe oferecer. No caso da Coopavel, esse vínculo tem foco sim no valor capital, mas, primordialmente, no ato de cooperar, característica importante para a convivência em grupo.

Para cooperar, observa-se um movimento diferenciado nos canais e aberturas de comunicação. Segundo Santos e Lima (2011, p. 120):

> A estrutura organizacional na cooperativa comporta também um sistema de comunicação. É através desse sistema que se pode fazer com que as informações fluam dentro da organização, partindo da base para o topo ou mesmo, do topo para a base, ou seja, da diretoria para os funcionários e operários ou em sentido contrário.

No que diz respeito aos dados e a variável em análise (canais e aberturas para participação nas decisões) e o exposto pelos autores, constata-se que o grupo A manifesta uma tendência de comunicar-se com grande parte das pessoas responsáveis pela tomada de decisão na cooperativa. Enquanto, que o grupo B revela uma comunicação, comparativamente, mais restrita, pois há uma baixa comunicação entre associado e diretoria. A somar, há associados que não sabem a quem sugerir ideias. Portanto, apresenta-se um grau de participação importante e o reflexo deste na construção de vínculos organizacionais.

4.3 ENTREVISTAS: CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL/ PROFISSIONAL E SENTIMENTO DE PERTENÇA

Dada a análise dos vínculos organizacionais, no que refere-se às variáveis: identificação com a organização e participação nas decisões (canais e abertura para participação); apresenta-se e analisa-se as variáveis: crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional e sentimento de pertença. Para tanto, apresenta-se excertos das entrevistas de quatro respondentes (homens e mulheres) que representam os casais do Grupo A (casal GA4, GA8, GA9, GA10), dada a sua característica, já explicada na metodologia deste trabalho. Posteriormente, analisa-se os dados de *valor de venda/anual*, buscando identificar um padrão de fidelização e confrontar com os resultados do questionário e da entrevista.

Os dados gerados por meio da entrevista são apresentados na forma de Quadros. Primeiramente, estabelece-se os indicadores de análise; e, posteriormente,

o tratamento dos dados para inferenciação e interpretação.

Quadro 5 - Indicadores de Análise

Elemento Cultural: fortalecimento de vínculos no cooperativismo organizacional e organização do quadro social
Operacionalização: Teoria dos Vínculos Organizacionais
Categoria Analítica: sentimento de pertença e crescimento/desenvolvimento pessoal/profissional
Categoria Empírica: participação nos programas da Unicoop/Coopavel, orgulho de pertencer, sentir-se membro, sentir-se responsável, tempo de organização, reação a críticas

Fonte: Autora da pesquisa

Estabelecidos os indicadores de análise, a seguir apresentam-se as categorias, unidades de contexto e de registro e excertos das entrevistas que possibilitam uma interpretação dos dados (Quadro 6). No que refere-se a variável crescimento/desenvolvimento pessoal/profissional como fator para construção de vínculos organizacionais, analisou-se, nos excetos das entrevistas de uma amostra do Grupo A, a participação nas atividades educacionais efetivadas na Unicoop e as percepções que possam contribuir para analisar o objeto de estudo e responder ao problema de pesquisa. Os excertos das entrevistas da amostra do Grupo A possibilita provar a participação destes nas atividades educativas efetivadas na Unicoop, principalmente, quanto à participação no Programa de Mulheres e de Casais Cooperativistas da Coopavel. Para exemplificar, cita-se alguns trechos das entrevistas: “fosse convidada, eu aceitava” G4; “começamos a fazer as viagens com palestras para os casais”, GA9.

Segundo alguns entrevistos, os primeiros contatos com as atividades educativas na Unicoop geraram sentimentos que revelam desconforto de estar num coletivo, a princípio, desconhecido, apesar de serem sócios da Coopavel. Esses sentimentos são caracterizados como: ansiedade, vergonha, preocupação, entre outros. Tais sentimentos revelam que o evento vivenciado tirou a pessoa da sua zona de conforto. Nesse caso, observa Righi et al. (2012) que a situação pode exigir mudança de valores já internalizados.

Então, pode-se dizer que as atividades são um “gatilho” psíquico importante para estimular essa mudança. No caso, percebe-se pelas falas que tratam-se de um processo positivo, pois conforme dados gerados por meio das entrevistas, a grande maioria relata uma adesão e compromisso nas práticas cooperativistas, superando a ação de depositar produtos na cooperativa e comprar produto/insumos.

Quadro 6 - Categorias analíticas

1 Crescimento/Desenvolvimento pessoal/profissional		
Unidade de Contexto	**Unidade de Registro**	**Excertos**
Participação nas atividades dos programas da Unicoop/Coopavel (Mulheres, Casais e Jovens)	Atividade e participação	• "Cada curso na filial, na Unicoop, ou fora que fosse convidada, eu aceitava" GA4 • "Também comecei a levar minha família nos cursos de casais" GA4 • "O meu filho participou dos cursos de jovem" GA4 • "Hoje eu quero cada vez mais participar de qualquer coisa que me chamem" GA4 • "O [nome do cônjuge] também fez o curso, aí começamos a fazer as viagens com palestras para os casais." GA9 • "Eles [filhos] também começaram a participar dos encontros dos jovens" GA9
	Atividade e sentimento	• "fui convidada para ir no encontro feminino fiquei muito ansiosa, preocupada e até envergonhada" GA4 • "No começo do encontro eu fiquei pouco à vontade no meio das mulheres. Com o passar do tempo eu fui relaxando e aproveitando" GA9
	Atividade e crescimento/ desenvolvimento	• "Isso tudo [referindo-se à força para enfrentar os problemas] eu aprendi com os professores, cursos" GA4 • "cada dia que passa eu aprendo coisas novas. E cada dia que passa eu espero ansiosamente para sempre aprender." GA4 • "aquela mulher tímida, nervosa e de baixa autoestima, que não se sentia capaz das coisas, se achava pequena demais, foi dando lugar a uma guerreira, capaz e linda por dentro, que se aceita" GA4 • "ele [esposo] era uma pessoa muito tímida também, não se sentia capaz e achava que não podia estar participando dessas coisas [referindo-se à cargos do Órgão Social] por causa da timidez [...] por causa desses encontros de casais e da minha força, ele [esposo] foi crescendo e se transformando" GA4 • "Aprendemos a valorizar os pequenos esforços dos nossos filhos e a incentivá-los." GA9 • "O professor Renato ensinou que um casal inteligente enriquece junto. [...] Aprendemos a separar amizades e negócios." GA9" • "Através desses cursos eu vi que eu pensava pequeno" GA10
Reações críticas	Participação/ Avaliação	• "tudo mudou [depois da participação do filho no Programa para jovens]. Foi uma transformação" GA4 • "minha vida se transformou e através de mim mesma foi transformando o que estava ao meu redor" GA4 • "Aquela pessoa desanimada que não tinha vontade de ir nos cursos, que não tinha muita vontade de buscar conhecimento, morreu." GA4 • "Isso ajudou muito ele [esposo], meus filhos e a nós dois [casal]. E agora caminha nós dois um do lado do outro" GA4 • "Esses encontros foram muito bom, eu só sinto de não ter tido essa oportunidade há uns vinte anos atrás, e quando eu tive a minhas filhas isso seria muito importante." GA10 • "A partir do momento que eu comecei a participar dos encontros das mulheres tudo começou a mudar na minha vida" GA9 • "esses encontros pra mim foram muito importante. Fez uma diferença muito grande na minha vida" GA10
2 Sentimento de Pertença		

Unidade de Registro	Unidade de Registro	EXCERTOS
Tempo de organização	Marco temporal	• “a convivência com a Sandra, com os professores, funcionários da Coopavel e amigas que fui encontrando durante esses cursos e viagens” GA4 • “Fazem três a quatro anos que eu participo dos encontros da Unicoop, através da Coopavel.” GA10
Sentir-se membro	Mudança de atitude/ comportamento	• “Não me sentia digna ou capaz de representar nossa filial. Mas, a partir daquele momento [do convite para o encontro feminino] não parei mais.” GA4 • “eu estou desde noventa e dois na cooperativa, quando me associei e teve uma grande mudança de uns anos pra cá” GA8 • “A partir desse primeiro curso as coisas começaram a clarear, comecei a me interessar por nossa propriedade, a organizar o escritório, começando a amar o que é nosso.” GA9 • “A nossa cooperativa passa a ser mais valorizada, a própria sede, a unidade. [...] O que valoriza é que a gente sente que ela é nossa.” GA9 • “a gente tem o nosso grupo de casal, que temos uma amizade enorme, com os casais que fazem parte, que fizeram os cursos conosco, que viajam conosco.” GA9 • “Hoje eu penso bem diferente, eu participo, eu quero saber dos negócios do meu marido. Eu vou na Coopavel, eu quero saber como estão as coisas, eu vou nas reuniões, nas assembleias.” GA10 • “esse trabalho que você fez da Unicoop, enfim todo esse treinamento desses anos, nós [a cooperativa] estamos colhendo os frutos” GA8
Sentir-se responsável	Mudança de atitude/ comportamento	• “Eu nunca participei dos negócios da família porque eu achava que era ele [esposo] que tinha que fazer essa parte. Mas depois de tudo essas participações que eu fiz eu vi que não. Que nós só temos que apoiar um ao outro. A gente é um só dentro de casa, a gente tem que tomar as decisões juntos para crescer junto.” GA4 • “A gente unido venceremos, e isso tudo eu aprendi com a Coopavel” GA4 • “Cada batalha que surge eu supero e acho que essas batalhas dão força hoje, não me derrubam” GA4 • “Quando o marido não pode, o associado, vai a esposa fazer o negócio. Geralmente é conta conjunta e assim por diante. Então a gente vê essa ligação, unida, e essa ligação fica na cooperativa.” GA8 • “Antigamente, eu vivia mais para a minha casa, para os meus afazeres doméstico. Eu não pensava que teria que participar da vida do meu marido, da lavoura, dos negócios. [...] a gente tem que andar ao lado do esposo” GA10 • “eu não era sócia. Hoje eu sou sócia, faço parte das participações, das decisões das roças, do plantio, enfim de tudo” GA4 • “Depois que eu entrei no [Órgão social] e você fez esse trabalho todo a gente viu uma grande mudança e essa mudança pra melhor. A gente percebeu que existe uma ligação entre a gente como sócio e as esposas” GA8
Orgulho de pertencer	Mudança de atitude/ comportamento	• “Hoje eu gosto de estar por dentro de todas as decisões, pois eu descobri que sou parte dessa família, eu não sou um elo que fica atrás, eu sou um elo da corrente” GA4 • “meu esposo é do [órgão social]* e é um orgulho para todos nós da família” GA4 • “É uma união de trabalho, uma união de família, uma união de bem. Então eu vejo uma coisa muito boa, porque a própria cooperativa cresceu com isso.” GA8 • “A amizade com os funcionários lá dentro [da cooperativa] mudou bastante. Eu mesma nunca ia lá, eu tenho prazer em ir.” GA9 • “eu fico feliz por saber que minhas filhas podem participar e até as minhas netas. Pra mim é muito importante. A minha vida mudou muito.” GA10

Nota: *Informação substituída pela expressão “Órgão Social”, visando garantir o anonimato dos respondentes.

Essa participação produz, segundo relatos da amostra um crescimento/ desenvolvimento. Para os respondentes esse crescimento/desenvolvimento está no âmbito comportamental, pois passam de um padrão de baixa auto-estima e relação de dependência para um padrão de melhora na auto-estima e autonomia nas decisões. Diante dos dados, conforme relato dos entrevistados que compõem a amostra, o fator de mudança foi a participação nas atividades educativas na Unicoop. Portanto, mais uma evidência de que essas atividades vêm a contribuir com a construção de vínculo, organização do quadro social e fortalecimento do cooperativismo.

Segundo Hermeto e Martins (2012, p. 220),

> Para uma mudança de comportamento acontecer, deve-se levar em consideração todos os detalhes, tanto do indivíduo quanto do ambiente. Conforme a mudança ocorre, as qualidades e valores centrais vão se revelando. Portanto, o próprio processo de mudança fornece informações importantes sobre o sistema. Só compreendemos um sistema quando tentamos transformá-lo.

O exposto pelo autor, revela que o sistema anterior manifesta um coletivo de associados não integrados aos valores e à identidade do cooperativismo. Dado o "gatilho" motivador de mudanças, observa-se um outro perfil de associados, agora pertencentes a uma cultura cooperativista. Segundo Righi et al. (2012), faz-se necessário um compromisso com a doutrina cooperativista e compreensão da ideologia de uma cooperativa (cultura organizacional). "A identificação das pessoas com a organização em que atuam é essencial para o desenvolvimento de ambas, independentemente de sua natureza" (RIGHI et al., 2012, p. 8). Assim, observa-se um potencial instrumento de mudança comportamental e cultural nas atividades educacionais desenvolvidas na Unicoop.

Quanto ao sentimento de pertença, buscou-se excetos que caracterizassem um marco temporal e provassem a participação da amostra nas atividades realizadas na Unicoop, no período em estudo. Na sequência, coletou-se dados para análise do vínculo a partir do sentir-se membro da cooperativa. Então, observa-se que a participação nas atividades provocam uma mudança de comportamento, que reflete sobre o sentir-se membro. De acordo com o grupo amostral, antes "não me sentia digna ou capaz para representar" (GA4); "a partir desse primeiro curso as coisas começaram a clarear, comecei a me interessar" (GA9); "hoje eu penso bem diferente,

eu participo, eu quero saber dos negócios" (GA10); "todo esse treinamento desses anos, nós estamos colhendo os frutos" (GA8).

Além da participação, o sentimento de pertença mostra o envolvimento do indivíduo nas tomadas de decisão, ou seja, revela o quanto ele se sente responsável por dadas questões. Nesse sentido, a partir da participação do grupo amostral nas atividades efetivadas na Unicoop percebe-se uma mudança no senso de responsabilidade do associado. Tal constatação ocorre por meio das percepções manifestadas nas entrevistas e evidenciadas pelos excetos: "Eu nunca participei dos negócios da família porque eu achava que era ele que tinha que fazer essa parte. Mas depois de tudo essas participações que eu fiz eu vi que não" (GA4); "Quando o marido não pode, o associado, vai a esposa fazer o negócio" (GA8); "Antigamente, eu vivia mais para a minha casa, para os meus afazeres domésticos" (GA10); "Depois que eu entrei no [órgão social] e você fez esse trabalho todo a gente viu uma grande mudança e essa mudança pra melhor. A gente percebeu que existe uma ligação entre a gente como sócio e as esposas" (GA8).

O aumento na participação nas decisões de questões voltadas aos negócios e à cooperativa revelam um orgulho de pertencer ao coletivo cooperativista. Portanto, se há participação, se há um sentir-se membro e assume-se responsabilidades no contexto em questão, consequentemente, verifica-se nos excetos frases que caracterizam um orgulho de pertencer ao quadro social da cooperativa. Isso é constatado nos seguintes trechos: "Hoje eu gosto de estar por dentro de todas as decisões" (GA4); "eu vejo uma coisa muito boa, porque a própria cooperativa cresceu com isso" (GA8); "eu mesma nunca ia lá, eu tenho prazer em ir" (GA9); "eu fico feliz por saber que minhas filhas podem participar [...] minha vida mudou muito" (GA10).

Portanto, nas palavras de Hermeto e Martins (2012, p. 220), "quanto entende que seu destino depende do destino do grupo inteiro, o sujeito sente vontade de assumir uma parte da responsabilidade pelo bem estar geral". Contudo, esse entendimento é fruto de um processo de crescimento/desenvolvimento efetivado a partir de um projeto de educação, formação e informação gerido na Unicoop, por meio das atividades educacionais que tem o ser humano como base para o seu desenvolvimento. Assim, observa-se o exercício do quinto princípio do cooperativismo e seus efeitos.

Ao comparar os resultados qualitativos (da entrevista) com informações

quantitativas (valor de venda/anual), visando observar se houve um padrão de mudança na participação econômica dos associados em estudo. Para tanto, recorda-se que os Programas para mulheres, jovens e casais Cooperativistas da Coopavel tiveram início a partir do ano de 2010 e respectivamente, 2011 e 2012. Então, a seguir, apresenta-se dados coletados junto ao BI sobre o faturamento das vendas efetivas pela Coopavel a uma amostra de associados, sendo os mesmos que compuseram a amostra da análise das entrevistas (Quadro 7).

Quadro 7 - Comparativo de venda anual - 2010 a 2015 - Grupo A

Grupo	2010 (R$)	2011 (R$)	2012 (R$)	2013 (R$)	2014 (R$)	2015 (R$)	Coeficiente de Variação
GA4	110 mil	55 mil[(a)]	86 mil	142 mil	138 mil[(a)]	190 mil	50%
GA8	55 mil	23 mil[(a)]	43 mil	61 mil	73 mil	88 mil	42%
GA9	52 mil	8 mil[(a)]	67 mil	53 mil	55 mil	48 mil[(a)]	17%
GA10	1 milhão	630 mil[(a)]	1 milhão	846 mil[(a)]	1 milhão	2 milhão	59%

Fonte: Base de dados *Businnes Intelligence* (BI) da Coopavel (2016).
Nota: [(a)] Queda no valor de venda de produtos/insumos para o cooperado.

Os dados coletados do BI da Coopavel acerca do valor de venda anual foram arredondados em reais. Conforme exposto no Quadro 7, observa-se que que a maioria dos casais que compuseram a amostra apresentou uma variação significativa, apenas o casal GA9 mostrou CV menor. Contudo, ao observar o ano de 2011, verifica-se que a venda de produtos/insumos para a amostra foi comprometida. Esse fenômeno é novamente observado em GA10 no ano de 2013, em GA4 no ano de 2014 e em GA 9 no ano de 2015.

Diante dos dados, conforme já salientado anteriormente nesse trabalho, em 2011, Mori (2015) relata uma queda do PIB nacional, que estabiliza o crescimento econômico do agronegócio; e no período de 2013 a 2015 ocorre o aumento da inflação, somado a ajustes econômicos decretados pelo governo federal e estadual, vivenciando o agronegócio uma fase de recessão econômica. Mas, apesar desse quadro econômico, não muito favorável, há de se observar que a amostra manteve-se fiel à cooperativa, encerrando o ano de 2015 com faturamento significativamente superior ao comprado no ano de 2010, com exceção de GA9 que vendeu 5 ha de terra devido ao quadro econômico do agronegócio brasileiro. Portanto, é possível inferir que os casais de cooperados que participaram das atividades educativas na Unicoop constituíram vínculos com a cooperativa e estes impactaram sobre a organização e fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para produção deste trabalho partiu-se da compreensão de que investimentos na educação (crescimento e desenvolvimento humano) podem contribuir para construção de vínculo entre as pessoas que compõem o quadro social de cooperativas atuantes no ramo agropecuário. Para tanto, é importante um processo de formação que transforme o conhecimento implícito e tácito existente na organização em conhecimento de valor agregado com foco na educação cooperativista. Pois, conforme já salienta pesquisadores do tema, o “Conhecimento é uma ferramenta poderosa desenhada para melhorar o processo de planejamento estratégico de uma organização” (RIGHI et al., 2012, p.7).

Para promover esse processo de formação que impacte sobre o fortalecimento de uma cultura cooperativista e do vínculo organizacional, a partir de prática de organização do quadro social, a cooperativa em estudo já dispõe de recurso físico, administrativo, econômico e humano na figura da Universidade Corporativa, Unicoop. Contudo, era necessário analisar se houve contribuições dessas atividades ou não. Assim, o objetivo de pesquisa foi investigar as contribuições das atividades desenvolvidas na Unicoop/Coopavel, entre o período de 2010 a 2015, na organização e fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista.

Diante do objetivo, as questões norteadoras da pesquisa buscaram responder, primeiramente, se as atividades voltadas ao desenvolvimento do quadro social, efetivadas pela Unicoop, no período em questão, contribuíram para que os sujeitos de pesquisa construíssem vínculos com a Coopavel; e, num segundo momento, compreender se a construção de vínculo organizacional impactou sobre a organização e o fortalecimento do quadro social e da cultura cooperativista.

Os resultados de pesquisa mostram que o fator de identificação do cooperado com a cooperativa difere entres os grupos: para o Grupo A, a formação do cooperado e seus familiares tem maior importância; para o Grupo B, o preço é o principal fator, contudo, a formação não deixou de ser citada, mas verificou-se um alto índice de variação entre a resposta de homens e mulheres que compuseram esse grupo. A complementar, o vínculo organizacional, no que tange à participação dos associados, deve-se aos convites e disponibilidade para participar de palestras, cursos, viagens e reuniões ofertados pela cooperativa, bem como a comunicação e relacionamento com

a equipe técnica e administrativa da cooperativa. Assim, evidencia-se um maior contato de homens e mulheres do grupo A com os órgãos sociais da cooperativa. Em relação ao grupo B, uma informação que equipara-se é a figura do gerente como maior canal e abertura para participação, contudo uma menor interação com pessoas que ocupam cargos nos órgãos sociais da cooperativa.

Quanto à participação e sentimento de pertença como fatores que constroem vínculos organizacionais, observou-se nas entrevistas a participação do Grupo A nas atividades educativas efetivas pela Unicoop (Programa de Mulheres e de Casais Cooperativistas da Coopavel). Essa participação contribui para construção de um sentimento de pertença, pois a amostra relatou um crescimento/desenvolvimento humano (pessoal/profissional), vivência de mudanças no padrão de comportamento, identificando-se no grupo A um coletivo de associados que se integra aos valores e à identidade do cooperativismo e assume responsabilidades nas tomadas de decisões da cooperativa, a partir das atividades na Unicoop.

A complementar o comparativo dos dados possibilitou observar a manifestação de um padrão de mudança na participação econômica dos associados em estudo. Apesar do impacto de fatores sazonais e político-econômico sobre a produção dos cooperados, foi possível observar um crescimento econômico a partir do fortalecimento de vínculos com a cooperativa.

A contribuição deste estudo e seus resultados para a Coopavel são representativos, pois saber que conhecimento de valor agregado é um diferencial competitivo no segmento cooperativista, principalmente, no que refere-se às cooperativas agrícolas; e que as atividades educativas desenvolvidas na Unicoop estão impactando na organização do quadro social e fortalecimento de vínculos organizacionais e da cultura cooperativista; faz emergir a necessidade de organizar documentalmente os projetos, melhorar as práticas desenvolvidas e fomentar a sua aplicabilidade em outras cooperativas. Ademais, considera-se importante acompanhar esse processo, pautando-se em critérios científicos, para poder realizar coleta e análise de dados longitudinais e com uma amostra maior. Acredita-se, ainda, que essa iniciativa possa se transformar numa ferramenta de estudo e que contribua com outras cooperativas no que refere-se à organização do quadro social, construção de vínculos organizacionais e, consequente, fortalecimento da cultura cooperativista.

REFERÊNCIAS

ACI. Aliança Cooperativa Internacional. **What is a co-operative?** Disponível em: <http://ica.coop/en/what-co-operative>. Acesso em set., 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2006.

BIALOSKORSKI NETO, S. **Um ensaio sobre desempenho econômico e participação em cooperativas agropecuárias.** RER. Rio de janeiro: v.5, n.1, jan./mar., 2007. P. 119-138.

BOGDAN, R.; BIKLEN, S. Características da investigação qualitativa. In: **Investigação qualitativa em educação:** uma introdução à teoria e aos métodos. Porto, Porto Editora, 1994. p.47- 51

BOUDIEU, P.; PASSERON, J.C. A **Reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino.** 2. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves Editora, 1982.

BRASIL. **Lei nº 5.764**, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas e dá outras providências. Brasília. DOU 16.12.1971.

CASCAVEL. **Estatuto Social Coopavel Cooperativa Agroindustrial**. Cascavel: Coopavel, 2010.

CHARLANT, J.F. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. V. 1. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

CHAVES, J. C. **Contextuais e pragmáticos: os relacionamentos amorosos na pós-modernidade.** 212 f. Tese (Doutorado em) Instituto de Psicologia, UFRJ, Rio de Janeiro, 2004.

DEBOÇA, L. P.; HOCAYEN-DA-SILVA, A. Aspectos de estruturação organizacional em cooperativas agropecuárias: um estudo de caso. **Revista de Economia e Administração**. v.8, n.4, out./dez., 2009. p. 391-408.

FREITAS, H.; MOSCAROLA, J. Da observação à decisão: métodos de pesquisa e de análise quantitativa e qualitativa de dados. **RAE-eletrônica.** v. 1, n. 1, jan-jun/2002.

FURLAN, M.; MOROZINI, J. F. Métodos de prospecção de cenários e sua aplicação nas cooperativas agroindustriais do paraná. **Anais...**8, CONGRESSO DO INSTITUTO FRANCO-BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS. Gramados, 2015. Disponível em <http://www.ifbae.com.br/congresso8/PDF/B200.pdf>. Acesso em jan., 2016.

GAWLAK, A.; RATZKE, F.A. **Cooperativismo:** filosofia de vida para um mundo melhor. Curitiba: Sescoop/PR, 2001.

GERHARDT, T. E.; TOLFO, D. **Método de Pesquisa.** Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos.** Porto Alegre: Bookman; Artmed. 2009

Gil, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A. S. A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 65-71, jul./ago. 1995.

HERMETO, C.M; MARTINS, A.L. **Livro de Psicologia**. São Paulo: Globo, 2012.

HONORATO, W. A. M.; REIS, R. S. F. **WhatsApp:** uma nova ferramenta para o ensino. IV SIDTecS-Simpósio de Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade. Disponível em: <http://www. sidtecs. com. br/2014/wp-content/uploads/2014/10/413. pdf> Acesso em, v. 25, p. 12, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Agropecuário 2006:** Brasil, Grandes Regiões e Unidades de Federação. Rio de Janeiro: IBGE, 2006

JORNAL DA COOPAVEL. A descoberta de novos valores. **Coopavel Cooperativa Agroindustrial**. ed. 367, ago., 2012. p.06-08

JORNAL DA COOPAVEL. Realização Feminina. **Coopavel Cooperativa Agroindustrial**. ed. 369, out., 2012. p.06-07

KAËS, R. **O grupo e o sujeito do grupo**: elementos para uma teoria psicanalítica do grupo. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997.

KLEIN, F. J. **Estado, Empresas e Desenvolvimento: princípios normativos de organização do cooperativismo**. Dissertação (Mestre em Economia, modalidade profissionalizante). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Economia. Porto Alegre/RS: UFRGS, 2014.

KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. Vínculo Organizacional. **RAP**. Rio de Janeiro: v.41, n.1, jan./fev., 2007. P. 83-104.

KRAMER, G.G. **Vínculos organizacionais: um estudo de caso em uma organização pública**. Dissertação (Mestre em Administração). Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Curitiba: UFPR, 2003.

LOPES, I. C. R. Aspectos sobre a legalização das sociedades cooperativas. In: GEDIEL, J. A. (Org.). **Os caminhos do cooperativismo**. Curitiba: UFPR, 2001.

MAMMINI, B. **Estratégias de produção de soja na Coopavel no período de 1990 a 2000**. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: UFSC, 2001.

MORI, R. O Brasil não enfrenta uma crise econômica. **Revista Agroanalysis. Macroeconomia**. Jun., 2015. p. 14-15

NEVES, E.M.; SIGNORINI, G. Cooperativas: desempenho exportador. **Agroanalysis** (FGV), v. 26, 2007. p. 19-21

OLIVEIRA, E. D. S. et al. Proposta de um modelo de cursos baseado em Mobile Learning: Um experimento com professores e tutores no WhatsApp. In: Anais do XI **Congresso Brasileiro de Ensino Superior a Distância**. Florianópolis/SC. 2014. p. 05-08.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS (OCB). **Site corporativo**. Disponível em <http://www.ocb.org.br/site/brasil_cooperativo/index.asp>. Acesso em jun., 2015.

_____. **Relatório OCV 2014**. Brasília, 2015.

PÁDUA, I.O.P.; HONÓRIO, L.C. Vínculos Organizacionais: o relacionamento entre empregados e uma empresa de laticínios do interior de Minas Gerais**. Anais...**IX, SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA – SEGeT, 2012.

PAGÈS, M. **A vida afetiva dos grupos**. Petrópolis: Vozes, 1976.

PALAORO, A.I. **Utilização da ferramenta do 5S como agente de mudanças nas organizações.** Relatório (Estágio supervisionado em Administração). União Pan-Americana de Ensino. Cascavel: UNIPAN, 2002.

PICHON-RIVIÈRE, E. **Teoria do Vínculo**. 3. ed. São Paulo, SP: Martins Fontes, 1990.

PICHON-RIVIÈRE, E. **O processo grupal**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

PINHO, D.B. **A doutrina cooperativa nos regimes capitalistas e socialistas.** São Paulo: Pioneira, 1966.

PUGET, J.; BERENSTEIN, I. **Psicanálise do casal.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

REVISTA FAE BUSINESS. **Unicoop:** educação corporativa chega às cooperativas.

n.12. set., 2005. Disponível em <http://www2.fae.edu/galeria/getImage/1/16560671416141246.pdf.>. Acesso em jan., 2016.

Revista Item Irrigação & Tecnologia Moderna. **Universidade da Coopavel**: como manter acesa a chama do cooperativismo? Brasília/UF, n.94. 2012.

RICKEN, J. R.; TENÓRIO, F. G.; KRONEMBERGER, T.S. **O Cooperativismo Agropecuário no estado do Paraná**: a questão da integração. 2009. Disponível em: <http://www.fearp.usp.br/cooperativismo/25.pdf>. Acesso em: jun., 2015.

RIGHI, A. T. P.; SILVA, J.F. L.; WANDERER, L. HENDGES, S. M. C.; Cultura Organizacional e Educação Corporativa no Sistema Cooperativo. In: PARANÁ COOPERATIVO. **Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná**. v.8, n.88. Edição Especial. Curitiba: Ocepar, 2012. p. 06-13.

ROCHA, E.R.B. **O Cooperativismo Agrícola em Transição: dilemas e perspectivas.** Tese (Doutora em Ciências Econômicas). Universidade Estadual de Campinas. Instituo de Economia. Campinas/SP: Unicamp, 1999.

SANTOS, A.C.; LIMA, J.B. **Gestão moderna de cooperativas.** Viçosa: CPT, 2011.

SCHMITT, E.C. **Controle Social, Vínculo e Subjetividade: estudo de caso em uma organização multinacional**. 2003. Dissertação (Metre em Administração). Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Curitiba: UFPR, 2003.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO COOPERATIVISMO. **Relatório de Gestão 2014**. Curitiba: Sescoop/PR, 2015.

SIGNORINI, G.; NEVES, E.M. **Cooperativas:** Balanço 2007. Revista Agroanalysis. 2007.

SILVA, L. P. da; FADUL, É. A produção científica sobre cultura organizacional em organizações públicas no período de 1997 a 2007: um convite à reflexão. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 14, n. 4, Aug. 2010

SOUZA, A., APARECIDA, B., JUNIO, C., EDUARDO, G., DE FREITAS, J., SULLIVAN, M., COSTA, R., CARES, R., PENHA, R., DA SILVA, V. Whatsapp, inovação empreendedorismo. **Revista Expressão**, Local de publicação (editar no plugin de tradução o arquivo da citação ABNT), 0, sep. 2015. Disponível em: <http://www4.faculdadepromove.br/expressao/index.php/files/article/view/46>. Acesso em: 20 Mar. 2016.

SPIVACOW, M. A. **Clínica psicoanalítica con parejas: entre la teoría y la intervención.** Buenos Aires: Lugar Editorial, 2005.

VAITSMAN, J. **Flexíveis e plurais: identidade, casamento e família em circunstâncias pós-modernas.** Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

VIDAL, R. Pacto Inconsciente. In: PACHUK; FRIEDLER. **Diccionario de psicoanalisis de las configuraciones vinculares.** Argentina: Ediciones Del Candil, 1998. p. 309-312.

VIEIRA, R. C. **Traços da Cultura Brasileira e a Gestão em Microempresas**. Dissertação (Mestre em administração). Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Administração. Vitória: 2013

ZIMERMAN, D. Fundamentos teóricos. In: ZIMERMAN, D.; OSÓRIO, L. C. **Como trabalhamos com grupos.** Porto Alegre: Artes Médicas, 1997a.

ZYLBERSZTAJN, D. **Organização de cooperativas:** desafios e tendências. Revista de Administração. São Paulo: v.29, n.3, jul./set. 1994. P. 23-32.

ANEXO

ANEXO A – Excetos de entrevistas realizadas e que não foram utilizadas na análise por critérios metodológicos

“[...] eu e meu esposo [...] conversamos sobre o que foi importante para nós é a partir do momento em que passamos fazer parte dos eventos e cursos da Unicoop. Achamos muito importante participar dos eventos e cursos ofertados pela Unicoop. Com certeza houve muitas mudanças melhor na nossa vida é desde o nosso relacionamento como família e principalmente com a nossa cooperativa. Passamos a frequentar mais a unidade, a participar mais das atividades quando nós éramos convidados. Criamos um laço no qual antes não existia. E tudo isso fez vir à tona uma coisa assim que eu sempre tive vontade sabe, só que nunca nem comente. Desde muito jovem eu sempre tive vontade de participar assim das coisas, de obter mais conhecimento sobre o agronegócio. [...] E digo mais, com esse elo que nós criamos, mais forte, entre nós e a cooperativa, ficamos cada dia mais fiel. E tudo que podemos comprar e vender em nossa unidade, nós não buscamos em outros comércios. E antes dos treinamentos, dos cursos, é isso não era assim tão importante, como é hoje. Antes tanto fazia. Se a gente ia lá, ia. Se não ia, não tinha problema. Hoje não. Hoje a gente se sente parte da nossa cooperativa [...]. Então, não quero ser exagerada, mas aprendi mais nesses quatro anos que participo desse grupo do que praticamente toda a minha vida.” (GA13, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“Bom o que eu tenho pra dizer é que a partir dos cursos que foi, que a gente começou a participar dos cursos da Coopavel e dos eventos promovidos pela Unicocop dá pra dizer assim que melhorou muito a relação com a cooperativa, até com funcionários. A gente fez novas amizades, conheceu vários outros sócios. A gente participar mais dos encontros, das reuniões, até a gente estava meio desestimulado na atividade avícola e estava até pensando em desistir. Mudamos de ideia. Continuamos os trabalhos de novo. E, sempre que tem tido oportunidade de participar de palestras, de cursos, isso tem melhorado muito a relação entre a gente e a Coopavel. Tem dado mais incentivo, mais ânimo para participar das decisões da cooperativa. Até porque é uma cooperativa onde a gente é sócio, é dono, a gente faz parte do quadro de associado. É muito interessante isso aí. Então, por meio dos

encontros promovidos têm melhorado muito. E a gente tem interesse de que a Coopavel vá cada vez melhor e o associado também. Por isso que existe as reuniões, as conversas, pra gente colocar onde tem problema e tentar solucionar pra que fique melhor.” (GA12, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“[...] foi muito bom todos os cursos que a [Unicoop] está promovendo. E o conhecimento que a gente está ganhando, que a gente assim não dava às vezes valor em tantas coisas, e que nos cursos os professores colocam para gente que a vida é muito importante, é tudo de bom. Conhecer o outro melhor, porque às vezes a gente acha que os outros estão errados e é a gente que tem que compreender que cada um tem um jeito de ser. Então foi muito bom tudo o que a [Unicoop] está proporcionando pra gente através da cooperativa e isso estimula a gente a participar sempre dos eventos. E sempre que a gente puder ajudar a gente está para colaborar”. (GA12, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“Com toda certeza houve mudança em nossas vidas. Antes íamos na Coopavel e víamos como mais uma loja, um mercado. Agora nos sentimos de casa, parte de uma família, estamos mais à par dos lucros, prejuízos, de tudo o que se passa em uma cooperativa. Os funcionários são nossos amigos, nos ajudam a tomar decisões na hora da compra. Os técnicos nos dão as melhores dicas sobre as novidades no mercado. Poder participar das decisões da cooperativa seria bom, pois a diretoria tem um modo de ver, o produtor geralmente tem outro. Juntos poderiam ajustar as ideias e juntos progredir. Fazer parte do conselho penso que todo associado quer, pois todos querem estar junto nas decisões, no melhoramento da cooperativa, no crescimento. E claro se surgir a oportunidade estaremos dispostos a assumir. Só temos a agradecer a Coopavel, principalmente, a [Unicoop] por nos proporcionar tantas coisas boas, novas. (GA11, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“[...] começou o dia em que eu recebi o convite das mãos do Roney lá da Coopavel. Foi o primeiro encontro que eu fui. [...] Não sabia o que estava acontecendo. Que tipo de palestra era. Mas enfim, ficamos lá aguardando. E foi surpreendente. O professor Renato foi quem atendeu a gente [...]. O próximo convite veio, demorou um

pouco mais, mas a gente começou a participar efetivamente. A palestra que eu mais lembro, foi a palestra de casais que nós fomos, eu e o Roney, e que você me fez o convite para ir viajar, para conhecer o Caribe. Foi a primeira vez que a gente conversou um pouco mais e que eu comecei a participar mais dos cursos interessados pelo o que as mulheres de outras cooperativas contavam também. E também por um interesse a mais. Percebi que o Ronei gostou de ir. E a gente foi se agregando, conhecendo outras pessoas. [...] Nossa! Para gente mudou bastante naquele momento, porque a gente começou a se integrar mais e ver a cooperativa não só como uma empresa qualquer que vinha e entregava os frango e simplesmente e pronto. A gente começou a dar mais valor e se sentir mais acolhido dentro da própria cooperativa. Fez amizade com a gerente, com a Glades, com o pessoal da... Desde a faxineira até a gerente, a gente se sente bem em entrar lá. Tanto que eu nem entrava, ficava mais no carro e nem entrava na cooperativa, porque não achava necessário. Mas agora eu entro, me sinto bem, tomo café e me sinto à vontade lá dentro. E quanto à nós como casal assim, eu acho que mudou bastante, porque nunca imaginava em ir viajar tão longe e se sentir acolhida como se fosse uma família de verdade. Amigos com quem a gente pode contar, conversar e a gente não quer mais perder esse vínculo e com a própria cooperativa também a gente já não tem esse interesse de perder esse vínculo. Porque antes a gente não conhecia, eu mesma não conhecia a cooperativa, como ela é realmente, como ela se mostrou. Depois, agora sim. Alguém fala alguma coisa da Coopavel eu já defendo. Eu já explico. Eu já sei como funciona. Eu sei o que está acontecendo lá. Há um tempo atrás eu já não sabia nem me impor, porque se falassem mal ou bem eu não ia poder falar nada porque não tinha conhecimento. Hoje sim, hoje eu conheço e posso me impor, explicar corretamente como funciona a cooperativa.” (GA3, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“Há 30 anos, meu esposo ele é sócio da cooperativa Coopavel. Mas só surgiu mesmo a vontade de participar mais afinco a partir do momento que entrou a Gerente Sandra Santos na Unicoop. A partir daí houve uma transformação que superou nossas expectativas. Ela vinha em nossas casas, fazia convite pessoalmente para cursos, encontros, palestras e isso foi nos estimulando. Criamos vínculos de amizade, de parceria e entre os outros participantes também do grupo. Criamos um grupo e deu

tão certo que logo criamos esse grupo de casais e foi tudo tão maravilhoso que trocamos experiências, falamos sobre agricultura, planejamento financeiro e familiar. Fazemos viagens, encontros de casais e também visitas a outras cooperativas isso potencializou uma grande amizade entre o grupo de casais da nossa cooperativa. E também estimulados pelos pais, surgiu o convite aos jovens e eles se sentiram estimulados a participar de eventos, palestras, cursos, viagens em busca de conhecimento e a levar aos jovens de outras cooperativas também o que aprenderam dentro da nossa cooperativa. E toda essa estrutura de interatividade alavancou os nossos conhecimentos e a nossa qualidade de vida e isso também facilita também a criação de novos projetos, contribui para uma cooperativa forte e dinâmica entre os funcionários, associados e entre a direção.” (GA15, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“Os cursos da Unicoop, pra mim, só veio a somar positivamente. Melhor desenvolvimento na família, mais amigos. Aprendi a me liderar, principalmente. Tenho firmeza no que faço. O vínculo com o gerente e funcionários é maior. E no particular eu me sinto dona atuante de minha família e da minha cooperativa.” (GA1, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“Pra mim os cursos da Coopavel, ofertados pela Unicoop, melhorou a minha vida, a minha família, meu casamento. Fiz boas amizades com os funcionários e com o gerente da Coopavel. Comecei a ter mais vontade de participar das decisões da Coopavel e dos conhecimentos sobre o agronegócio.” (GA1, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“A respeito dos cursos que a Unicoop nos forneceu, melhorou muito. Agora tenho a minha cabeça aberta a negócios. E com os encontros, mais amizades. Melhorou minha autoestima e principalmente na família o convívio ficou melhor, pois aprendi que cada pessoa é diferente, tem que saber como chegar ela sem magoar. Agora a respeito da viagem de casais, só Deus sabe o quanto nos ajudou. Só tenho a agradecer.” (GA2, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“A respeito dos cursos da Unicoop me sinto mais valorizado, também sai da

rotina com os encontros. Tenho trocado ideias. E com isso ajudou muito no convívio familiar, aprendi a dar mais valor na esposa e nos filhos.” (GA2, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“[...] foi muito importante participar esses anos do grupo dos casais, eu acho que a gente é uma família, nós vamos muito mais na Coopavel, participamos mais das promoções. Antes eu nem entrava quase na cooperativa, agora eu vou direto lá, a gente se sente em casa, e eu tenho vontade de fazer parte do conselho.” (GA6, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“[...] a partir do momento em que surgiu o convite que eu recebi da Sandra e da Gladis que é a nossa gerente melhorou a vida na família, na cooperativa com amizades de associadas de outras filiais, onde buscamos conhecimento sobre a realidade de cada entreposto. No que podemos ajudar a trazer melhoras a nossa cooperativa. Se tiver oportunidade de participar do conselho fiscal estou à disposição, tenho o apoio da minha família, tendo meu filho como funcionário da Coopavel. Nossa! As viagens que nós fomos lá para as colônias, foi maravilhosa. Graças a Deus nos sempre foi um casal, uma família muito unida, mas, depois daquele dia, que foi uma surpresa, que você arrumou os quartos, tudo bonito, a viagem, foi um momento pra gente ficar junto, foi muito bonito.” (GA5, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“[...] faço parte da diretoria das mulheres da nossa unidade, me sinto útil nisso, porque gosto de ajudar e tomar as decisões junto com as demais, que cada viagem que a gente faz são é um novo aprendizado, a gente adquire novos conhecimentos, principalmente sobre o agronegócio, isso ajuda muito no dia a dia na propriedade, e tento demonstrar para as pessoas que um excelente projeto que a Coopavel faz nesses encontros, tanto dos casais, das mulheres, dos jovens, procuro incentivar as pessoas a participarem conosco deste belo projeto da unicoop, estou tentado e estou conseguindo graças a Deus. Enquanto você mãezinha Sandra, o que dizer, mulher guerreira, muito admirável, querida por todas nós, não mede esforços em tudo que você faz.” (GA7, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

“[...] os encontros de casais foram ótimos. Sempre é bom você estar num ambiente diferente e fazendo coisas diferente, e a viagem que fizemos para o porto de Paranaguá foi muito bom. A gente aprendeu a conhecer como é que funciona a relação do que nós produzimos aqui, de como chega no porto e de como é mandado pra fora, é mais aprofundadamente. Então, e sem contar a gente conheceu mais pessoas de outras filiais, fazendo novas amizades, e isso tem um valor assim estimável. Sem contar o quanto aumentou a relação com os próprios funcionários aqui da unidade [...].” (GA14, entrevista realizada para coleta de dados desta pesquisa, 2016)

APÊNDICE

APÊNDICE A – Modelo do questionário aplicado nesta pesquisa

QUESTIONÁRIO

TÍTULO: ORGANIZAÇÃO DO QUADRO SOCIAL E O FORTALECIMENTO DE VÍNCULOS NO COOPERATIVISMO AGROINDUSTRIAL: ESTUDO DE CASO

PESQUISADORA: SANDRA APARECIDA DOS SANTOS

INSTITUIÇÃO: PUC/PR

APRESENTAÇÃO DO PROJETO: A pesquisa objetiva evidenciar as contribuições que as ações desenvolvidas para a organização do quadro social podem trazer para construir vínculos com a cooperativa e com isso fortalecer o cooperativismo.

Nome completo: _____

Filial: _____

01: Assinale abaixo o item que corresponde a sua Faixa Etária:

( ) 18 a 25 anos

( ) 26 a 30 anos

( ) 31 a 35 anos

( ) 36 a 40 anos

( )acima de 40 anos

02: Assinale a sua escolaridade:

( )1º Grau Incompleto

( )1º Grau Completo

( )2º Grau Incompleto

( )2º Grau Completo

( )Ensino Superior em curso

( )Ensino Superior

03: Há quanto tempo é associado da Coopavel?

( )Menos de um ano

( )De 01 a 03 anos

( )De 04 a 06 anos

( )De 07 a 09 anos

( )Acima de 10 anos

04: Marque com um X uma ou mais atividade rural que desenvolve na propriedade e comercializa junto a Coopavel.

( )Suinocultura

( )Bovinocultura de corte

( )Bovinocultura de leite

( )Avicultura

( )Psicultura

( )Cultivo de grãos

05: Assinale uma ou mais alternativa sobre quais os motivos que levam a família a negociar com a Coopavel.

( )Preço

( )Localização

( )Assistência Técnica

( )Atendimento

( )Campanha de Vendas

( )Condições de pagamento

( )Disponibilidade de produtos que necessita

( )Investimento na formação do cooperado e seus familiares

06: Assinale uma ou mais alternativa sobre os motivos que estimulam a família a ser sócia da Coopavel.

( ) As diretrizes e estratégias de trabalho da diretoria

( ) Os investimentos econômicos na cooperativa

( ) Os investimento em educação e formação promovidos pela cooperativa (Projeto para mulheres, casais e jovens).

( ) Os meios de comunicação utilizados pela cooperativa (jornal, reuniões etc.), para informar sobre as principais atividades e iniciativas da cooperativa.

( ) Os investimento em programas ambientais(Projeto Escola no Campo, Projeto Água Viva, Projeto de Proteção de Mata Ciliar, Programa de Reconhecimento de Embalagem de Agrotóxico).

07: Assinale uma ou mais alternativas sobre o que estimula você e sua família a participar regularmente do funcionamento da Coopavel.

( )Resultados financeiros

( )Comunicação e relacionamento com a equipe técnica e administrativa da cooperativa

( )Direito a participar de decisões por ser sócio da cooperativa

( )Convites e disponibilidade para participar de palestras, cursos, viagens e reuniões ofertados pela cooperativa

( )Outro motivo. Qual?

08: Assinale uma ou mais alternativas sobre o que NÃO estimula você e sua família a participar regularmente do funcionamento da Coopavel.

( ) Resultados financeiros

( ) Comunicação e relacionamento com a equipe técnica e administrativa da cooperativa

( ) Direito a participar de decisões por ser sócio da cooperativa

( ) Convites e disponibilidade para participar de palestras, cursos, viagens e reuniões ofertados pela cooperativa

( ) Outro motivo. Qual?

09: Quando você e sua família deseja sugerir uma ideia para a Coopavel, procura:

( )Diretoria

( )Gerente da Unidade

( )Outros funcionários. Quais?

( )Não sabe quem procurar

Agradeço a sua colaboração, pois a sua resposta será de grande contribuição para a conclusão do meu trabalho acadêmico.

Mestranda: Sandra Aparecida dos Santos – Gerente da Unicoop

Mestrado Profissional em Gestão de Cooperativas

PUC – Pontifícia Universidade Católica do Paraná – Curitiba/PR