PERFIL DOS COLABORADORES DAS COOPERATIVAS DE CRÉDITO FRENTE À ESSÊNCIA DO COOPERATIVISMO

Marieli Mulinari[1]
Diana de Souza Ritterbuch[2]

Resumo: O presente artigo objetiva analisar a história e a essência do cooperativismo, relacionando seus princípios à forma de atuação de seus colaboradores. Embora do ponto de vista legal, a atuação funcional dos trabalhadores de cooperativas de crédito se equipare aos trabalhadores de outros tipos de empresas, observa-se que naquelas entidades estão presentes outros valores mais essenciais que o lucro, o que confere à atividade uma especificidade particular. Neste sentido, este estudo demonstra que se exige do trabalhador do sistema cooperativo um perfil diferenciado, baseado na cooperação, ajuda mútua, comprometimento e responsabilidade.

Palavras-chave: Cooperativas. Desenvolvimento. Cooperação.

INTRODUÇÃO

Desde seu surgimento em 1844, o cooperativismo pretendeu sempre se opor às péssimas condições de vida até então existentes. As cooperativas de crédito surgiram através da conjunção de forças, sendo seu principal intuito a cooperação entre grupos de pessoas, o espírito de cooperação que é profundamente humano.

Como descreve Wiechorik (2004), a ajuda mútua praticava-se ainda pelos povos mais antigos, quando saíam em busca de alimento ou de abrigo para sobreviver. Era comum a união de agricultores, artesãos e mercadores na China, na Grécia e no Egito para resolver dificuldades coletivas e melhorar as condições de vida. Durante a Idade Média, os povos cristãos desenvolveram organizações econômicas de mosteiros que, do ponto de vista econômico, eram espécies de cooperativas, onde a produção e o consumo processavam-se em comum.

Sob essa perspectiva, o movimento que se apresentou na Europa, serviu como instrumento de organização política, obtendo influências do cristianismo e do humanismo ao longo de sua história. Dentre os pioneiros do cooperativismo, muitos eram cristãos e suas ideias estavam identificadas com as grandes obras sociais, pelo conceito de amor ao próximo, dentre eles pode-se citar P.K. Plockhoy; J.Bellers, Saint Simo, entre outros.

Veras Neto (2004, p. 23), afirma que "o cooperativismo é uma forma de associação de pessoas, que se reúnem para atender às necessidades comuns, através de uma atividade

[1] Graduada em Ciências Contábeis e Pós Graduada Controladoria, URI – Campus de Frederico Westphalen.
[2] Professora Titular na URI – Campus de Frederico Westphalen.

econômica, isto obviamente dentro de uma visão liberal e reduzidora do fenômeno do cooperativismo a este viés".

Cooperativa é uma sociedade autônoma, formada por vinte ou mais pessoas, com os objetivos de satisfazer necessidades econômicas, sociais e culturais. As atividades cooperativas estão voltadas para os próprios cooperados e não para o mercado.

A legislação que institui o Código Civil de 2002 - Lei 10406/2002 - e a Lei 5.764/71, definem cooperativa da seguinte forma: As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica própria e, independentemente de seu objeto, são classificadas como sociedades simples, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados (art. 4º da Lei 5.764/71).

Diante da importância das cooperativas perante a sociedade, tanto no âmbito social quanto econômico, o presente trabalho visa disseminar o conhecimento desta modalidade de associação visando analisar o perfil das pessoas que trabalham nestas instituições, já que tais colaboradores podem ter perfis distintos de colaboradores de outras empresas.

O quadro a seguir retrata as diferenças formais jurídicas entre as Cooperativas e as Sociedades Mercantis.

COOPERATIVA	SOCIEDADE MERCANTIL
É uma sociedade de pessoas	É uma sociedade de capital
O objetivo principal é a prestação de serviços	O objetivo principal é o lucro
Número ilimitado de cooperantes	Número ilimitado de acionistas
Controle democrático - um homem - um voto	Cada ação - um voto
Assembleias: quorum - é baseado no número de cooperantes	Assembleias: quorum - é baseado no capital
Não é permitida a transferência das quotas-partes a terceiros, estranhos a sociedade.	Transferência das ações a terceiros.
Retorno proporcional ao valor das operações	Dividendo proporcional ao valor de ações.

Quadro 1: Diferenças entre cooperativas e sociedades mercantis
Fonte: Veras Neto, (2004, p. 24).

Segundo Hunter (1997, p. 21) subjacente à tomada de decisão coletiva encontra-se crenças e valores, incluindo:

- Todas as pessoas possuem um valor intrínseco igual;
- A diferença deve ser valorizada, honrada e celebrada;
- É possível para todos viver e trabalhar cooperacionalmente em conjunto;
- As melhores decisões são tomadas por pessoas afetadas por essas decisões.

Como se pode observar através do quadro anterior, os objetivos possuem focos diferenciados, principalmente sobre as relações estabelecidas entre a cooperativa e seus associados. A cooperação, a tomada de decisão coletiva são pontos em destaque neste tipo de sociedade.

Em documento da OCB – Organização das Cooperativas do Brasil- consta que são doze os principais tipos de cooperativas existentes:

- Agropecuário: Formadas por produtores rurais que procuram aperfeiçoar o processo de produção, bem como obter preços melhores para seus produtos agropecuarios, comercializando-os diretamente, eliminando o atravessador.
- Crédito Rural e Mútuo: Cooperativas destinadas a promover a poupança e financiar necessidades ou empreendimentos dos seus cooperados. Podem ser de crédito rural, quando atuam no setor agropecuario; e de crédito mútuo dentro de empresas ou categorias de profissionais.
- Educacional: Propõem a formação de escolas e centros de treinamentos tendo como associados pais, alunos e professores que se reúnem para conquistarem melhores e mais acessíveis condições de ensino. Pode formar-se a partir da iniciativa dos alunos, para aquisição de materiais escolares com menores custos, além da comercialização dos produtos produzidos pelos próprios alunos.
- Trabalho: Englobam todas as cooperativas constituídas por categorias profissionais (professores, eletricistas, taxistas, costureiras, profissionais de informática, carga e descarga e outros), cujo objetivo é o de proporcionar aos seus cooperados, fontes de ocupação estáveis e apropriadas, através da prestação de serviços a terceiros.
- Produção: Cooperativas dedicadas à produção de um ou mais tipos de bens ou mercadorias sendo, os meios de produção da propriedade coletiva, através de pessoa jurídica, e não propriedade individual do cooperado.
- Consumo: As atividades básicas destas cooperativas consistem em formar estoques ou compra programada de bens de consumo para distribuição ao quadro social, em condições vantajosas de preço.
- Saúde: Congrega profissionais da saúde (médicos, psicólogos, dentistas) e tem como objetivo proporcionar aos seus cooperados, fontes de ocupação estáveis e apropriadas,

através da prestação de serviços a terceiros (era considerada como cooperativa de trabalho, mais foi desvinculada em 1996).

- Habitacional: Estruturadas para viabilizar a compras ou construção da casa própria ou ainda para manter e administrar conjuntos habitacionais.
- Mineral: Agrupam os trabalhadores para a extração, manufatura e comercialização de minérios permitindo-lhes uma alternativa de trabalho autônomo.
- Eletrificação e Telecomunicações: Cooperativas que se limitam a prestar serviços diretamente e exclusivamente ao seu quadro social (eletrificação rural, telefonia rural e outros). O cooperado é o único beneficiário deste serviço.
- Turismo: Cooperativas com infra-estrutura adequada para prestar serviços turísticos e comercializar tais serviços. Elaborar e montar roteiros turísticos, organizar e capacitar guias de turismo, especializados nos roteiros turísticos.
- Especial: Essa classificação identifica as cooperativas formadas por pessoas relativamente incapazes que necessitem de tutela (índios, menores, deficientes mentais e outros). Visam o desenvolvimento e maior integração social de seus cooperados.

Os requisitos básicos das cooperativas, que as diferenciam são:

a) Nascer da unidade de desígnios comuns, ou seja, deverá existir a espontaneidade;

b) Independência e autonomia da gestão dos negócios, voltada para interesse comum de seus sócios;

c) Inexistência de qualquer hierarquia entre os associados e a liberdade de associação e saída do empreendimento no momento que melhor convier ao associado.

d) Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.

Com base em tais requisitos, conclui-se que não há relação de emprego entre a cooperativa e seus associados, mas apenas a união de esforços comuns, com o objetivo de atender única e exclusivamente aos seus próprios interesses.

A gestão de Recursos Humanos (RH) nas cooperativas é uma gestão participativa, e segundo Carvalho (2004), nessa espécie de gestão ocorre a gerência compartilhada, que pode ser identificada como um processo exercido sobre determinado grupo de trabalho, visando obter, espontaneamente, de seus membros, a máxima eficiência do esforço conjugado com vistas à consecução das metas propostas a esse mesmo grupo.

Inobstante a inovação inserida no parágrafo único, do artigo 442, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o artigo 90 da Lei nº. 5.764, de 16/12/1971, já regulava acerca da relação jurídica dos associados com a cooperativa, dispondo que "qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seu associados".

Assim, observa-se que, os objetivos e a forma jurídica das cooperativas diferem em muitos aspectos em relação à outras organizações, embora, do ponto de vista legal, os empregados de cooperativas equiparam-se aos demais empregados de outras organizações, sendo todos regidos pela CLT.

A partir do que foi até aqui relatado, e objetivando analisar o perfil dos colaboradores das cooperativas frente à essência do cooperativismo, o segundo capítulo relata a história do Cooperativismo, a trajetória de evolução das cooperativas, e sua expansão territorial no Brasil e no mundo. No terceiro capítulo, o artigo aborda os princípios cooperativos. No quarto capítulo, a abordagem centra-se especificamente sobre o perfil dos trabalhadores, no âmbito legal, psicólogo e motivacional. A metodologia para o desenvolvimento do estudo consta no quinto capítulo, seguida da conclusão acerca do tema proposto.

1 A HISTÓRIA DO COOPERATIVISMO

Os históricos mostram que este modelo de sociedade cooperativista teve início na Inglaterra em 1844, formada por vinte e sete tecelões e uma tecelã do Bairro de Rochdale, em Manchester, com a finalidade de compra comum de bens de consumo doméstico, como materiais de construção de casas, matéria-prima para fabricação de seus artigos, e fundaram a primeira organização com princípios socialistas.

Os pioneiros adotaram a forma jurídica de associação de caridade, e a primeira lei cooperativista é a Lei nº. 5764/71. Esta cooperativa funcionava com uma espécie de armazém comunitario, onde todos os associados tinham acesso à compra de alimentos, sem depender de grandes comerciantes. A partir daí houve mais expansão deste modelo econômico, tornando-se conhecido em todo o mundo, e não haveria de ser diferente no Brasil.

Conforme Pagnussat (2004), o cooperativismo de crédito brasileiro que realmente obteve sucesso, surgiu em 28 de dezembro de 1902, na localidade da Linha Imperial, município gaúcho

de Nova Petrópolis, por iniciativa de um grupo de pessoas, na maioria produtores rurais, liderados pelo padre suíço Theodor Amstad.

Até 1980, já haviam muitas cooperativas em funcionamento, não apresentando grande expansão no mercado financeiro nacional, onde sua abrangência era apenas de dois segmentos, os produtores rurais e funcionários de organizações. A partir de 1980 iniciou a constituição da Cooperativa Central de Crédito do Rio Grande do Sul, onde o papel da central era a gestão financeira, e das cooperativas os serviços de atendimento ao associado.

Segundo Pagnussatt (2004) "Cooperativas de crédito são sociedades de pessoas constituídas com objetivo de prestar serviços financeiros aos seus associados, na forma de ajuda mútua, baseada em valores como igualdade, equidade, solidariedade, democracia e responsabilidade social".

A regulamentação jurídica que autorizou expressamente o cooperativismo de crédito em 1903 foi realizada através do Decreto nº. 979.

A união das centrais do Rio Grande do Sul e outros Estados motivaram o Conselho Monetário Nacional a dar um grande passo na área normativa com a permissão para captação de depósitos a prazo, e em seguida, autorização para abertura de postos de atendimentos.

Em 1995 houve o avanço mais significativo, quando o Conselho Monetário Nacional editou a Resolução nº. 2.193, que permitiu a constituição dos bancos cooperativos, quando então as cooperativas de crédito passaram a ter acesso aos serviços de compensação de cheques e outros papéis e demais produtos financeiros, podendo assim, atuar de forma independente e competitiva com outros sistemas bancários.

Mas ainda faltava o maior passo para o cooperativismo, que ocorreu em 2003, quando pela edição da Resolução nº. 3.106, se permitiu a livre associação e se consolidou a organização sistêmica. Assim, as pequenas comunidades que até então não possuíam instrumentos financeiros, passaram a ter através das já instaladas unidades de atendimento, seu principal meio financeiro.

Um dos aspectos importantes da nossa legislação diz respeito à representatividade que o cooperativismo tem perante aos órgãos internacionais. Atualmente, ele se encontra agrupado numa entidade representativa chamada Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), órgão esse resultante da fusão de outros dois órgãos representativos, a Aliança Brasileira de Cooperativas (ABCOOP) e a União Brasileira das Associações Cooperativas (UNASCO).

Através deste órgão, as cooperativas mantêm relações internacionais possibilitando o intercâmbio de informações e propiciando, desta forma, a harmonização das relações de trabalho, e a consequente integração das cooperativas brasileiras com associações de outros países.

Baseado em dados estatísticos de 2003, existem 1.450 cooperativas em funcionamento, 1.097 estão filiadas a Centrais e participando de sistemas, SICREDI (Sistema de Crédito Cooperativo), SICOOB (Sistema das Cooperativas de Crédito do Brasil), UNICRED (Cooperativas de Trabalho Médico), CHRESOL (Sistema de Cooperativas de Crédito Rural com interação Solidária) e ECOSOL (Sistema Nacional de cooperativas de economia e crédito solidário) (PAGNUSSAT 2004).

Conforme Pagnussatt (2004), o Sicredi é o precursor da retomada, em 1980, do crescimento do cooperativismo de crédito brasileiro e da organização sistêmica, alicerçado na padronização administrativa e operacional, na região que atua é grande impulsionador da criação de novas cooperativas que visam à cooperação entre pessoas em diversas áreas.

2 PRINCÍPIOS DOS SISTEMAS COOPERATIVOS

Os princípios previstos no artigo 4º da Lei nº. 5.764/71 são os mesmos dos Pioneiros de Rochdale, da revolução histórica do cooperativismo, essenciais e definidos na Aliança Cooperativa de 1966, realizado em Viena, além de outros cinco, que serão analisados.

a) Adesão livre: qualquer pessoa de vontade própria tem o direito de ingressar e sair da cooperativa, desde que satisfaçam as condições previstas no Estatuto Social, diferentemente do que ocorrem nas demais sociedades;

b) Variabilidade do capital social: o capital social das cooperativas é variavel e indeterminado, esta característica decorre do principio da livre adesão, onde as condições para ingresso e subscrição da quota-parte de capital;

c) Limitação do número de quotas por associados: Nenhum associado pode subscrever mais de um terço do total das quotas-parte, salvo nas sociedades em que a subscrição deva ser diretamente proporcional ao movimento financeiro do cooperado ou ao quantitativo do trabalho a ser desenvolvido. Tal princípio visa eliminar do seio da cooperativa o sócio capitalista;

d) Acessibilidade das quotas-parte a terceiros estranhos a sociedade: o ingresso na sociedade exige o preenchimento de requisitos, como adesão ao propósito social e atendimento às condições estatutárias;

e) Singularidade do voto: cada associado tem direito a um voto independente da participação de quotas;

f) Quorum baseado no número de sócios e não no capital social: para a formação de uma cooperativa, leva-se em consideração o número de sócios, assim prevalecendo à pessoa sobre o capital;

g) Retorno das sobras líquidas proporcionalmente às operações: as sobras líquidas são rateadas proporcionais entre os associados, de acordo com as operações de cada um;

h) Indivisibilidade dos fundos de reserva e assistenciais: prescreve o artigo 28 da Lei 5.764/71 que as cooperativas são obrigadas a constituir um fundo de reserva de no mínimo 10% das sobras líquidas, e a assistência técnica, educacional e social de no mínimo 5% das sobras líquidas;

i) Neutralidade política e discriminação racial e social: ligado a livre adesão, proibindo qualquer requisito discriminatorio para o ingresso de associados que não se relacionem com seus objetivos sociais;

j) Prestação de assistência aos associados: atividade principal de prestação de serviços relacionada à doutrina da cooperativa, que prega a união de seus membros para melhorar suas condições de vida;

k) Área limitada de admissão de associados: limitação de associados para possibilitar reunião, controle, operações e prestações de serviços, não deve ser entendida como limitação de área de ação e sim com uma forma de exigir a efetiva prestação de serviços que constituem seus objetivos.

A solidariedade é um dos princípios do cooperativismo, a partir da visão do grupo de associados formando um sistema inteligado. Para Chiavenatto (2004, p. 27), “sistema (do grego = com e istem = colocar junto) é um conjunto de elementos que estão dinamicamente relacionados”.

O sistema dá ideia de conectividade. Qualquer estimulação em qualquer unidade do sistema afetará todas as outras unidades devido ao relacionamento existente entre elas. O efeito total dessas mudanças ou alterações proporcionará um ajustamento de todo o sistema. O sistema

sempre reagirá globalmente a qualquer estímulo produzido em qualquer parte ou unidade. Significa que cada unidade é solidária com as outras, sendo este um dos princípios do cooperativismo, pelo qual a união de forças resulta no fortalecimento das cooperativas e seus associados.

Conforme Pagnussat (2004), para o funcionamento harmonioso de um sistema, há necessidade da unidade de visão dos participantes quanto aos seguintes princípios básicos de convivência:

a) Comprometimento: participação ativa de todos os cargos e setores, onde a execução, custos e qualidade dos serviços são de responsabilidade de todos;

b) Cooperação: o desenvolvimento do espírito de cooperação é muito importante para aceitação de regras e critérios, e para superação de dificuldades econômico-financeira;

c) Cobrança: a cobrança dos resultados é de responsabilidade e iniciativa de todos, mesmo que a Central supervisione, deve-se ter acompanhamento constante dos resultados;

d) Liderança: cada dirigente deve liderar de maneira positiva as ações de suas entidades e do seu cargo em particular, respeitando as atribuições de liderança e quando reservada às outras entidades do Sistema;

e) Decisão da maioria: em cooperativa, os associados têm direito ao voto unitário e as deliberações são tomadas pela maioria. Todos têm amplo direito de se manifestar, não concordar e votar. Uma vez decidido, todos devem cumprir o que foi aprovado. Todos devem ter consciência de que a decisão da maioria deve ser adotada por todos;

f) Responsabilidade: reconhecer sempre que os efeitos das atitudes individuais têm reflexo nas demais entidades do Sistema. Daí decorre a responsabilidade do fiel cumprimento das deliberações coletivas, dentro dos limites e forma definidos;

g) Novos talentos: abrir mão do interesse pessoal, da cooperativa ou do Estado, permitindo a ascensão das pessoas com melhores condições de dar resultado positivo na gestão das entidades. Nunca limitar a organização ao nível dos precursores, se novos talentos têm condições de elevar a qualidade da gestão. Novas inteligências devem ser agregadas e estimuladas à ascensão para postos de liderança;

h) Custos versus serviços: ter consciência de que há uma correlação direta entre o volume de serviços disponibilizados e custos de execução. Na hora de definir os serviços das entidades de grau superior, ter presente que vai demandar investimentos e custos que ao final serão suportados

pelas cooperativas, por consequência, pelos associados. De outra parte, a limitação dos investimentos pode propiciar a inviabilização futura ou estagnação do Sistema;

i) Ganho de escala: desenvolver competência para entender que a organização em economia de escala e, especialmente quando feita de forma sistêmica, significa uma substancial redução dos custos, melhoria na qualidade dos serviços prestados e segurança operacional;

j) Instrumento da base: os dirigentes das entidades centralizadoras devem ter consciência de que essas devem estar focadas essencialmente a oferecer condições de competitividade às cooperativas. Suas estruturas, atividades e custos devem estar sempre dimensionados para oferecer o melhor custo versus benefício nos serviços prestados aos associados;

k) Padronização: são amplamente conhecidas as vantagens na redução de custos e fortalecimento da imagem corporativa pela adoção da padronização das cooperativas participantes. Entre outras podemos citar as seguintes:

- Autoridade e responsabilidade: a definição clara do nível de autoridade e responsabilidade de cada entidade facilita a delimitação das ações individuais, evita o sombreamento de atividades e permite a identificação dos responsáveis por falhas com impacto sistêmico.

- Identidade corporativa: a adoção de marca e visual único fortalece a imagem sistêmica e facilita a divulgação. A adoção de marca única identifica todos os participantes, facilitando a visão da dimensão do Sistema;

- Administrativa: favorece a definição da política de cargos e remuneração, os programas de treinamento e as promoções funcionais. Reduz o custo com aumento da qualidade na elaboração da política corporativa de gestão de pessoas e facilita a implantação;

- Operacional: reduz custos na elaboração de manuais operacionais, no treinamento, no deslocamento de colaboradores entre as cooperativas participantes do sistema e a avaliação de desempenho funcional e das cooperativas;

- Contábil: permite a centralização contábil, com plano de contas único e automação das rotinas de processamento e conciliação;

- Negocial: facilita a prospecção e criação de produtos e serviços, o treinamento negocial, a avaliação de desempenho e divulgação dos produtos e serviços.

Tais aspectos não são enfatizados nas demais organizações da mesma forma que no ambiente cooperativo, o que permite a discussão a seguir, que objetiva analisar o perfil dos trabalhadores de cooperativas sob o aspecto legal, psicológico e motivacional.

3 O PERFIL DOS TRABALHADORES DE COOPERATIVAS

Ao analisar a gestão de recursos humanos nas cooperativas, dois aspectos devem ser observados: o aspecto legal, e o aspecto psicológico e motivacional que envolve a atividade desses trabalhadores.

No aspecto legal, infere-se que todos os trabalhadores de cooperativas estão sujeitos às mesmas normas de trabalhadores de outras organizações, ou seja, são regidos pela CLT.

No caso específico dos trabalhadores de cooperativas de crédito, normalmente a visão externa de que se tem dos colaboradores, é de que estes se equiparam aos trabalhadores de instituições bancárias, mas a própria legislação diferencia o trabalho prestado pelos trabalhadores de cooperativas de crédito de outras instituições financeiras. Nesse sentido pode-se citar acórdão proferido pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho:

> COOPERATIVA. APLICAÇÃO DO ART. 224 DA CLT. O Enunciado nº. 55 do TST estabelece que "as empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do artigo 224 da CLT". A cooperativa de crédito é distinta das instituições bancárias, não estando incluída entre aquelas discriminadas no Enunciado nº. 55 do TST, não se aplicando aos seus empregados às disposições próprias dos bancários. A definição da atividade econômica exercida pelo empregador e sua finalidade são fundamentais no exame da controversia para a verificação das normas aplicáveis aos respectivos trabalhadores. Ainda que haja semelhança no funcionamento das entidades, a cooperativa não se confunde com as instituições financeiras, pois distintas são a sua forma jurídica e sua finalidade social, uma vez que as atividades ali desempenhadas são de interesse comum apenas dos filiados e não visam lucros. (salientamos) Recurso de revista desprovido." (TST, Recurso de Revista n° 720811/2001, Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen, Quarta Turma, D.J. de 27/09/2002).

Sob o aspecto psicológico e motivacional, a atividade laboral em cooperativas de crédito apresenta algumas particularidades, em razão dos princípios que regem este tipo de entidade.

A parte motivacional vem sendo trabalhada desde 1920, quando Mary Parker Follet publicava estudos sobre liderança e motivação em grupo e a importância da coesão em grupo. Este se tornou referência e até hoje seus temas se mantém atuais.

> Foi a partir das experiências da Westen Electric em Hawthorne que ficou clara a importância da motivação da produtividade. Para Elton Mayo, os estudos em Hawthorne e os dados obtidos posteriormente em entrevistas com os trabalhadores eram uma prova convincente de que o ambiente industrial tinha eliminado toda significação do trabalho, frustrando, dessa forma, as necessidades básicas do ser humano. Nas entrevistas, muitos trabalhadores se queixavam de um sentimento de alienação e de uma perda do sentimento de entidade, levando Mayo a estabelecer uma série de hipóteses sobre a natureza humana. (LACOMBE, 2005, p. 129).

A partir da década de 1930 foi dada mais importância à motivação dentro das organizações, surgindo assim a Teoria das Relações Humanas com ênfase nas pessoas.

Conforme Lacombe (2005) a Teoria das Relações Humanas dizia que as pessoas satisfeitas produziam mais. Embora se saiba atualmente que isto nem sempre é verdade, os estudos realizados sobre os tipos de supervisão constituem, ainda hoje, uma contribuição válida dessa teoria.

Outro aspecto interessante diz respeito ao princípio da cooperação. Já que os colaboradores são, ao mesmo tempo, associados das cooperativas de crédito, possuem a participação nas sobras. A partir do comprometimento e da gestão transparente, cada um torna-se responsável pelo resultado.

Essa cooperação é muito importante dentro de uma cooperativa de crédito, pois pode existir alguma unidade de atendimento em dificuldade momentânea, no início de atividades ou na fase de recuperação por problemas de gestão. Como todas fazem parte de um grande sistema, todas são solidárias umas com as outras. As mais fortes suportam custos mais elevados, para viabilizar o funcionamento e desenvolvimento das menores.

Independente dessa característica, a cobrança é um fato normal em qualquer tipo de organização, e não seria diferente com as cooperativas de crédito. Todos têm suas metas individuais e de grupo, mas se preza a cooperação, a parceria entre colegas, a ajuda mútua.

Há também a cobrança pelo cumprimento das regras de boa gestão, que deve ser de responsabilidade e iniciativa de cada um. Embora seja atribuição da Central a execução de serviços de supervisão, todos os participantes devem acompanhar de forma permanente os resultados da gestão de todas as unidades participantes e contribuir com a Central para programar os ajustes necessários.

A transparência do resultado da gestão de cada participante e ação coletiva para proceder ao saneamento necessário são condições básicas para a solidez sistêmica. Cada dirigente deve liderar de maneira positiva as ações de sua unidade e seu cargo em particular, respeitando as

atribuições e liderança quando reservada às outras entidades do Sistema. As atividades são realizadas de forma compartilhada entre as unidades participantes, a liderança também é exercida por muitas pessoas, mas sempre limitada ao seu espaço dentro da entidade que cada um representa.

Dentro deste contexto há destaque especial dos líderes, com liderança participativa, que consiste no processo pelo qual o gerente orienta e auxilia seu grupo de trabalho a encontrar, por si mesmo, a solução de seus problemas, formando assim um grupo de trabalho com líder onde prevalece o espírito de equipe, produto de propósitos de seus integrantes, para atingir seus objetivos (CARVALHO, 2005).

Este espírito de equipe vai ao encontro dos princípios de convivência e de comprometimento, pois todos sabem da sua importância dentro do grupo, e estão completamente envolvidos com as metas. A estrutura de execução, os custos e a qualidade de serviços é de responsabilidade de todos. A alta direção faz parte desse sucesso, estando sempre ativa em todas as deliberações estratégicas e no acompanhamento do desempenho.

De nada adianta ter metas, ótimos colaboradores, se não há a presença de um líder, que orienta e auxilia seu grupo de trabalho a encontrar a solução de problemas e também estratégias para os resultados. Por isso deve ser conhecedor de todos os processos internos, e a responsabilidade na condução das decisões, e saber conduzir a equipe de forma a mantê-la sempre unida.

Cada associado representa um voto, tendo amplo direito de se manifestar. Uma vez decidido, todos devem cumprir o que foi aprovado. Assim pode-se observar que não é apenas o gerente ou a central que toma as decisões, como descreve o princípio da decisão da maioria, tudo é decidido em coletividade, tanto dentro da unidade, como entre cooperativa.

Não basta cumprir seus deveres e as normas, deve fazê-lo com responsabilidade, já que os atos individuais podem prejudicar a própria pessoa, e também a cooperativa, comprometendo os resultados. Daí decorre a responsabilidade do fiel cumprimento das deliberações coletivas, dentro dos limites e forma definidos.

O espírito de uma cooperativa é a união de forças para todos crescerem juntos e assim abrindo mão do interesse pessoal, da cooperativa ou do Estado, permitindo a ascensão das pessoas com melhores condições de dar resultado positivo na gestão da cooperativa. Nunca limitar a organização ao nível dos precursores, se novos talentos têm condições de elevar a

qualidade da gestão. Novas inteligências devem ser agregadas e estimuladas à ascensão para postos de lideranças.

Para que essa união dê resultados positivos é preciso ter consciência de que há uma correlação direta entre o volume de serviços disponibilizados e custos de execução. Na hora de definir os serviços deve-se ter sempre presente que vai demandar investimento e custos que no final serão suportados pelas cooperativas e consequentemente pelos associados. Por outro lado, a limitação dos investimentos pode estagnar o sistema, por isso é necessário haver equilíbrio nas tomadas de decisões.

4 METODOLOGIA

A metodologia é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um fim determinado ou um resultado desejado (CERVO, BERVIAN, 1978).

Conforme Lakatos (2001, p. 42) "A especificação da metodologia da pesquisa é a que abrange maior número de itens, pois responde a um só tempo as questões: Como? Com quê? Onde? Quanto?."

A metodologia tem a função de auxiliar a percorrer o caminho da pesquisa, estudando e avaliando os vários métodos disponíveis, identificando suas vantagens e limitações em nível das implicações de suas utilizações (PAIM, 2001).

Tendo em vista uma melhor compreensão do estudo proposto, apresenta-se a seguir os aspectos metodológicos que deram suporte ao referido artigo.

4.1 Tipo de pesquisa

Segundo Marconi (2002, p. 19), "os critérios para a classificação dos tipos de pesquisa variam de acordo com o enfoque dado pelo autor." A divisão obedece a interesses, condições, campos, metodologias, situações, objetivos, objetos de estudo, etc.

De acordo com Lakatos (2001, p. 43), "pesquisa é um procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo de conhecimento."

Do ponto de vista da abordagem do problema, a pesquisa foi descritiva, pois apresenta características de determinada população ou de determinados fenômenos. Pode também

estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. “Não possui responsabilidade em explicar os fenômenos descritos.” (VERGARA, 2000, p. 47).

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica, utilizando-se de livros de referência, revistas, publicações periódicas, e impressos diversos.

CONCLUSÃO

Atualmente, as cooperativas, não importando suas atividades, possuem grande importância na sociedade, possibilita aos seus associados, acesso fácil e barato de serviços e produtos, sendo objetivo destas instituições a cooperação mútua.

Nas microrregiões, estas são de grande importância, como é o caso das cooperativas de crédito, pois as mesmas estão presentes em todas as cidades pertencentes a nossa região, e visam suprir necessidades econômicas e sociais das comunidades.

O cooperativismo envolve ajuda mútua, cooperação, desenvolvimento da sociedade e de seus associados, geração de renda, participação social. Assim, há crescimento econômico e social, não havendo distinção de renda.

Para atingir tais objetivos, os colaboradores destas instituições devem possuir um perfil que se encaixe na filosofia de sistema. Como foi relatado, legalmente são iguais a todos os outros trabalhadores, mas em relação a comportamento e comprometimento, são distintos. Tem que levar nas suas atividades rotineiras o espírito cooperativo.

Portanto, sendo o cooperativismo um sistema onde há a união de esforços para a realização do bem comum, os colaboradores devem estar engajados, preparados e conscientes da sua importância como componentes de uma equipe, e como partícipes fundamentais do processo, em que a solidariedade se impõe, e onde cada um faz a diferença nos resultados do grupo.

THE PROFILE OF THE COLABORATORS OF CREDIT COOPERATIVES AIMING AT THE ESSENCE OF THE COOPERATIVISM

Abstract: The present article aims at analysing the history and the essence of the cooperate, making relation of its principles to the performance of its collaborators. From a legal point of view, the functional performance of the workers of credit cooperatives is similar to the workers of other types of companies. Though, it has been observed that in those entities other more essential values than the profit are present, what it makes the activity slightly different. In that sense, this study demonstrates that a differentiated profile is demanded for the worker in a cooperative system, such as mutual cooperation, mutual aid, more commitment and responsibility.

Keywords: Cooperatives. Mutual Development. Cooperation.

REFERÊNCIAS

BIALOSKORSKI NETO, Sigismundo. **Aspectos econômicos das cooperativas**. Belo Horizonte, MG: Mandamentos, 2006.

BRASIL. **Código civil (2002)**. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002. (Série Fontes de referência. Legislação, n. 43).

BRASIL. **Decreto nº 979 de 06 de janeiro de 1903**. Faculta aos profissionais da agricultura e industrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm>. Acesso em: 24 maio 2011.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 maio 2011.

BRASIL. **Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Novo Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 23 maio 2011.

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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm>. Acesso em: 24 maio 2011.

CARVALHO, Antonio Vieira de Serafim; GOMES, Oziléia Cleni. **Administração de recursos humanos**. Ed. São Paulo: Thomson; Pioneira, 2004.

CERVO, Arnaldo Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**: para uso dos estudantes universitários. 2. ed. Porto Alegre: Editora Unisinos, 1978-1979.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações**.** 8. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2004.

CNB. Conselho Nacional Brasileiro. **Resolução nº 979 de 06 de janeiro de 1903**. Faculta aos profissionais da agricultura e industrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm>. Acesso em: 24 mai. 2011.

CRÚZIO, Helnon de Oliveira. **Como organizar e administrar uma cooperativa**: uma alternativa para o desemprego. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2002.

HUNTER, Dale; BAILEY, Anne; TAYLOR, Bill. **Co-operatividade**: uma nova fora de estar no trabalho. São Paulo: Instituto Piaget, 1997.

LACOMBE, Francisco Serafim; GOMES, Oziléia Cleni. **Recursos humanos**: princípios de tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LEGISWEB. **Resolução BACEN nº 2193 de 31 de agosto de 1995.** Dispõe sobre a constituição e o funcionamento de bancos comerciais com participação exclusiva de cooperativas de crédito. Disponível em: <http://legisweb.com.br/legislacao/?legislacao=426349>. Acesso em: 24 maio 2011.

_____. **Resolução BACEN nº 3106 de 25 de junho de 2003.** Dispõe sobre os requisitos e procedimentos para a constituição, a autorização para funcionamento e algerações estatutárias, bem como para o cancelamento da autorização para funcionamento de cooperativas de crédito. Disponível em: <http://legisweb.com.br/legislacao/?legislacao=444971>. Acesso em: 24 mai. 2011.

LEITE, Jacqueline Rosadine de Freitas; SENRA, Ricardo Belízio de Faria. **Aspectos jurídicos das cooperativas de crédito**. Belo Horizonte, MG: Mandamentos 2005.

MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

PAIM, Denise Carvalho Tatim. **Técnica de pesquisa e projetos**. Faculdade de Economia e administração. Universidade de Passo Fundo. Passo Fundo: UPF, 2001.

SILVA, Antônio João Hocayen da et al. Gestão organizacional em cooperativas de trabalho: processos de participação, comunicação e planejamento. **Alcance**: Revista de divulgação científica da Universidade do Vale do Itajaí-SC: UNIVALI - Universidade do Vale do Itajaí, abr. 2007.

SILVA, Antônio João Hocayen da; DORNELAS, Henrique Lopes; BRAGA, Marcelo José; FARIA, Adilson Ferreira. Gestão Organizacional em Cooperativas de Trabalho: processos de participação, comunicação e planejamento. **Alcance**: Revista de divulgação científica da Universidade do Vale do Itajaí-SC: UNIVALI - Universidade do Vale do Itajaí, abr. 2007.

VERAS NETO, Francisco Quintanilh. **Cooperativismo**: nova abordagem sócio-jurídica. Curitiba, PR: Juruá, 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGÍLIO, Frederico Perius. **Cooperativismo e lei**. São Leopoldo, RS: Unisinos 2001.

WEICHORIK, Nelci Maria; VENDRÚSCULO, Tarcísio. **A intermediação da mão-de-obra por cooperativas e os direitos trabalhistas.** Frederico Westphalen, RS: 2004. Monografia (Curso de Direito)- URI, Campus de Frederico Westphalen, 2004.