



COOPERATIVISMO

**ORGANIZAÇÃO
DO QUADRO SOCIAL**
PARTICIPAÇÃO RESPONSÁVEL E DE RESULTADOS

João Paulo Koslovski

João Paulo Koslovski

**ORGANIZAÇÃO
DO QUADRO SOCIAL**
PARTICIPAÇÃO RESPONSÁVEL E DE RESULTADOS

João Paulo Koslovski

**ORGANIZAÇÃO
DO QUADRO SOCIAL**
PARTICIPAÇÃO RESPONSÁVEL E DE RESULTADOS

2ª EDIÇÃO

CURITIBA - PR
2019

AUTOR

João Paulo Koslovski

COORDENAÇÃO

Samuel Zanello Milléo Filho

EDIÇÃO

Lucia Massae Suzukawa
Setti Comunicação Ltda. ME

REVISÃO ORTOGRÁFICA

Andrea Bittencourt e Zulmira Exter Koslovski

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Celso Arimatéia

FOTOS

Zulmira Exter Koslovski

IMPRESSÃO

Gráfica Radial

KOSLOVSKI, João Paulo

Organização do Quadro Social - Participação Responsável e de Resultados. Curitiba: Ocepar, 2019.

172 p.

1.Cooperativismo – História. 2. Cooperativismo – Paraná.
3. Quadro Social - Organização 4. Ocepar. Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná.
I. Título.

CDD - 334.098162

Catálogo: Edite Viana dos Santos Alves – CRB/09-nº 683

© Todos os direitos reservados.
Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná (Ocepar)
Av. Cândido de Abreu, 501 – 80530-000 – Curitiba – PR
www.paranacooperativo.coop.br – E-mail: ocepar@sistemaocepar.coop.br

*À minha esposa, Zulmira, companheira de
todos os momentos e razão da minha felicidade.*

SUMÁRIO

- 08 *Às mulheres cooperativistas da Coagru*
- 09 *Reconhecimento e homenagem a Benjamin Hammerschmidt*
- 10 *O autor*
- 12 *Apresentação (por José Roberto Ricken)*

Capítulo 1

- 16 FUNDAMENTOS HISTÓRICOS QUE SINALIZAM
PARA A ORGANIZAÇÃO DO QUADRO SOCIAL

Capítulo 2

- 28 O COMEÇO DE TUDO NO BRASIL

Capítulo 3

- 40 UMA CONSTRUÇÃO MADURA E FRUTÍFERA

Capítulo 4

- 52 A IMPORTÂNCIA DOS COMITÊS,
COMISSÕES E CONSELHOS DE COOPERADOS

Capítulo 5

- 62 A AUTOGESTÃO E A ORGANIZAÇÃO
DO QUADRO SOCIAL

Capítulo 6

82 FATORES DE SUCESSO NA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO SOCIAL

Capítulo 7

96 CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES PARA A ELABORAÇÃO DOS REGIMENTOS INTERNOS

128 **Conclusão**

130 **Referências Consultadas**

Anexos

134 *Regimento Interno dos Comitês Educativos da C.Vale – Cooperativa Agroindustrial*

140 *Regimento Interno dos Comitês da Copacol – Cooperativa Agroindustrial Consolata*

148 *Regimento Interno dos Comitês por Atividades da Castrolanda Cooperativa Agroindustrial*

154 *Regimento Interno do Comitê Pecuário da Frísia Cooperativa Agroindustrial*

160 *Regimento Interno do Conselho Consultivo da Cocamar Cooperativa Agroindustrial*

164 *Regimento Interno do Comitê de Jovens da Lar Cooperativa Agroindustrial*

ÀS MULHERES COOPERATIVISTAS DA COAGRU

A mulher é um ser humano que tem a sabedoria e o dom de sempre buscar a harmonia em todos os ambientes em que vive, especialmente no lar.

Movida pela emoção, a mulher é quem está sempre disposta a cultivar as boas relações, o bom convívio, o bom relacionamento, o bom entendimento e, principalmente, a harmonia familiar.

Isto não é diferente quando a mulher faz parte de uma cooperativa.

Ela tem a capacidade de aglutinar e fazer com que os homens cooperados entendam melhor o espírito da cooperação e da solidariedade.

Nas cooperativas, onde há a participação efetiva das mulheres, observa-se um maior comprometimento em torno dos próprios objetivos da sociedade.

Numa cooperativa, a razão é importante, mas a emoção deve fazer parte do espírito de solidariedade e cooperação, contribuindo para o fortalecimento de uma sociedade mais justa e participativa e, neste particular, as mulheres fazem a diferença.

Felizes são os cooperados e cooperadas que têm na gestão da sua cooperativa dirigentes que valorizam as ações das mulheres.

O exemplo da Coagru, neste importante trabalho de valorização das mulheres, é motivo de orgulho para o cooperativismo paranaense.

Parabéns à mulher cooperativista da Coagru que, com seu esforço e dedicação, está ajudando a construir uma sociedade mais igualitária e colaborando para que as pessoas sejam mais felizes.

Deus abençoe vocês.

João Paulo Koslovski

RECONHECIMENTO E HOMENAGEM A BENJAMIN HAMMERSCHMIDT (*IN MEMORIAM*)

Benjamin sempre acreditou que, por meio do cooperativismo, se poderia ter uma sociedade mais justa e solidária.

A cooperação sempre foi a bússola de sua atuação profissional e a organização do quadro social das cooperativas, por intermédio dos Comitês Educativos, foi um legado deixado por ele para que os cooperados tivessem uma participação mais ativa e democrática junto às organizações.

Era firme em suas posições, ético, humano e uma pessoa do bem. Procurava sempre ensinar àqueles a quem tinha como subordinados, era um exímio professor. Exemplo de vida e de profissional.

Saudades do amigo e mestre Benjamin!

O AUTOR

Natural de Curitiba, João Paulo Koslovski, 69 anos, é casado há 40 com Zulmira Exter Koslovski e tem duas filhas, Monalisa e Marilisa, e um neto, Mateus.

Engenheiro agrônomo formado, em 1972, pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), iniciou sua carreira profissional como extensionista da Associação de Crédito e Assistência Rural do Paraná (Acarpa), na Lapa, município a 70 quilômetros de Curitiba, em que assumiu o cargo de chefe do escritório local e, ainda, assessor de cooperativismo da Cooperativa Mista Bom Jesus.

Em 1975, passou a trabalhar na capital paranaense como coordenador regional de cooperativismo. Sua missão era orientar e supervisionar o trabalho dos assessores de cooperativismo da Acarpa nos municípios das regiões de Curitiba, Ponta Grossa e Guarapuava. Exerceu o cargo por pouco mais de um ano. Em 1976, foi convidado para ser diretor executivo do Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná (Ocepar) pelo então presidente, Benjamin Hammerschmidt. Após 20 anos na função, foi eleito presidente da entidade, em 1996, posto que assumiu por cinco gestões.

Ao se despedir da Ocepar, durante a Assembleia Geral Ordinária realizada em 1º de abril de 2016, em Curitiba, afirmou: *“Deixo a Presidência, mas não vou deixar nunca o cooperativismo, porque isso está na minha veia”*. Assim, desde que se desligou oficialmente da entidade, vem se dedicando a escrever livros com temas relacionados ao cooperativismo, aproveitando sua experiência de mais de quatro décadas de história no setor. Autor da publicação *Autogestão nas cooperativas - liberdade com responsabilidade*, escrita em 2004, lançou mais recentemente, em 2018, *Cooperativismo paranaense - experiências, resultados e propostas*.

Agora, com esta obra, quer dar mais uma contribuição e um incentivo às cooperativas de todo o país para que alcancem sucesso, por meio da organização do quadro social, que classifica como uma forma inteligente de gerir a cooperativa, pois possibilita ouvir as aspirações e concretizar os ideais do ente mais importante desse segmento, o cooperado.

APRESENTAÇÃO

José Roberto Ricken - Presidente do Sistema Ocepar

No cooperativismo, o capital humano é o bem mais valioso. Não é por acaso que definimos a cooperativa como uma sociedade de pessoas, cuja finalidade é organizá-las economicamente para alcançar sucesso em seus negócios, procurando uni-las em busca de um objetivo comum.

Nesta obra, João Paulo Koslovski mostra como esse trabalho deve ser realizado com seriedade, responsabilidade, transparência e regras claras já no início do livro, trazendo à tona a primeira experiência bem-sucedida de formação de uma cooperativa no mundo, a Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale, em 1844, na Inglaterra.

Vários anos se passaram, mas aquela experiência marcante é que dita até hoje a forma de atuação do nosso movimento. É necessário haver um comprometimento de todos os membros da cooperativa para que ela traga os resultados esperados. Nesse sentido, precisamos estimulá-los a participar de todo o processo e a organização do quadro social é a melhor maneira de atingir esse propósito.

Como bem lembra o autor desta obra, a própria Lei do Cooperativismo prevê a criação de órgãos auxiliares, como os Comitês Educativos, comissões e conselhos de cooperados, para atuar em conjunto com a direção na gestão das cooperativas.

Isso não envolve apenas o cooperado, mas contempla

toda a sua família, a esposa e os filhos. Com propriedade, Koslovski mostra, nesta publicação, os cuidados que devem ser tomados na constituição dos diferentes grupos, desde a escolha das lideranças até a elaboração dos regimentos internos.

Com mais de 40 anos no cooperativismo, ele compartilha informações relevantes que poderão ajudar muitas cooperativas a fazer um belo trabalho de organização do quadro social. O autor acompanhou de perto momentos importantes ligados ao tema quando ainda era extensionista da então Associação de Crédito e Assistência Rural do Paraná (Acarpa), hoje Instituto Emater, e depois como diretor executivo e presidente do Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná (Ocepar).

Como ele ressalta, as cooperativas mais bem posicionadas no mercado são aquelas que estão fazendo a lição de casa, a começar pela base, ou seja, valorizando o cooperado e seus familiares, aproximando-os cada vez mais delas e propiciando meios para que suas demandas sejam ouvidas e implementadas. Afinal, as cooperativas existem para oferecer uma prestação de serviços primorosa aos seus cooperados.

Este já é o segundo livro que Koslovski escreve após ter deixado a Presidência do Sistema Ocepar, no início de 2016. É mais um legado para a história do cooperativismo e devemos aproveitar essa oportunidade de aprendizado para fortalecer e engrandecer nossas cooperativas, cujo potencial é grande e muito já tem contribuído para o desenvolvimento econômico e social das comunidades em que estão instaladas e para proporcionar maior qualidade de vida e bem-estar às pessoas.

Boa leitura!





1

**Fundamentos
históricos que
sinalizam para a
organização do
quadro social**

Todos sabemos que a prática da cooperação é algo muito difícil de exercer quando estão arraigados nas pessoas o individualismo, a competição, a busca por êxito pessoal a qualquer custo e os reflexos diretos do mundo capitalista. Não foi diferente nos primórdios da criação formal da primeira cooperativa no mundo, a Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale, ocorrida na Inglaterra, em 1844, e formada por 28 operários, a maioria tecelões.

Os estudiosos do cooperativismo e pessoas que conhecem um pouco da história da cooperação bem sabem o quanto foi difícil para a população daquela época formar uma sociedade coletiva. As frustrações que antecederam a constituição da primeira cooperativa são relatadas e comentadas por diversos precursores da cooperação que hoje conhecemos.

As tentativas de organização de sociedades coletivas ocorridas na Inglaterra antes de 1844 não tiveram êxito por uma série de fatores, como a falta de recursos para dar os primeiros passos, a forte pressão da crise econômica, a vontade de resolver rapidamente as dificuldades das pessoas, a venda de produtos a crédito, a infidelidade com a sociedade, dirigentes não preparados, entre outros.

Os fracassos anteriores sempre vinham à tona nas discussões sobre como deveria ser a forma de organização a ser adotada para superar o momento que estavam vivenciando. Modelos diferentes foram debatidos, tentando achar o melhor caminho para criar uma sociedade coletiva que pudesse resolver os problemas dos operários. Cabe lembrar que, na época, a grande preocupação era o consumo das pessoas, isto é, o acesso à alimentação básica e a vestimentas, entre outros aspectos importantes. Além disso, era necessário superar um dos principais obstáculos que impediam o bom

andamento das atividades das cooperativas de consumo: a venda a prazo. Sem condições de trabalho, muitos adquiriam produtos, mas não efetivavam o pagamento conforme o combinado, comprometendo a reposição de estoques para atendimento dos membros.

Prevaleceu o bom senso e um grupo de pessoas entendeu que os insucessos experimentados até então estavam centrados na falta de regras, normas e organização da sociedade. Após essa ideia ser aprovada e colocada em marcha, foi necessário cerca de um ano para que os cooperados de Rochdale conseguissem juntar 28 libras esterlinas e, assim, iniciar a atividade da organização.

A história mostra que a cooperação não nasceu em Rochdale, mas lá foram estabelecidos o tipo de organização, as regras, os princípios e os valores para o funcionamento adequado da cooperativa, corrigindo as distorções praticadas até então. É óbvio que, no início, as coisas eram muito difíceis, pois era preciso criar, junto ao quadro de cooperados, a consciência de uma atuação conjunta, que somente iria trazer melhores resultados em médio prazo. A falta de dirigentes habilitados e com o verdadeiro espírito de cooperação e de solidariedade era uma das questões que preocupavam.

O planejamento de atividades aprovado pelos tecelões de Rochdale tinha foco nas preocupações econômicas e sociais que afligiam os cooperados naquele período, como é possível verificar no trecho que reproduzimos da publicação *Os realizadores*, escrita por Adelaide Maria Gayotto e Maria José Monteiro de Barros, publicada em 1974 pelo Departamento de Assistência ao Cooperativismo da Secretaria de Agricultura do Estado de São Paulo:

A Sociedade tem por fim e por objeto realizar um benefício pecuniário e melhorar as condições domésticas e sociais de seus membros, por meio da economia de um capital dividido e ações de uma libra (25 francos-ouro), a fim de pôr em prática os planos seguintes:

Abrir um armazém para a venda de provisões, roupas etc.

Comprar ou construir um certo número de casas destinadas aos membros que desejarem amparar-se mutuamente para melhorar sua condição doméstica e social.

Iniciar a manufatura dos produtos que a Sociedade julgar conveniente para emprego dos membros que se encontrem sem trabalho, ou daqueles que sofrerem reduções repetidas nos seus salários.

A fim de garantir aos membros mais segurança e bem-estar, a Sociedade comprará ou alugará terra que será cultivada pelos membros desempregados, ou por aqueles cujo trabalho for mal remunerado. Assim que puder, a Sociedade procederá à organização das forças de produção, de distribuição, de educação e de seu próprio governo; ou, em outros termos, ela estabelecerá uma colônia que funcionará com seus próprios meios, reunindo em si todos os interesses. A Sociedade prestará auxílio a outras sociedades cooperativas interessadas na fundação de colônias semelhantes.

A fim de incrementar a sobriedade, será aberta, quando possível, uma sala de temperança, em um dos prédios da Sociedade.

Os Pioneiros pretendiam, eles também – como tantos outros precursores – a criação de uma ‘cooperativa integral’, já vimos com que poucos meios.

Sobre a importância desse programa ser transformado em programa de trabalho de movimento cooperativo integral de consumo, diremos mais tarde.

A 28 de outubro de 1844, a cooperativa foi inscrita no registro de firmas sob a denominação de: ***Rochdale Society of Equitable Pioneers***. O número de ‘probos pioneiros’, como eles mesmos se denominavam, elevava-se a 28. Com o pequeno capital que mencionamos, começaram a agir em prol da criação de um mundo novo. Por 10 libras esterlinas anuais alugaram um acanhado cômodo ao rés-do-chão de uma casa modesta, situada no ‘Beco do Sapo’. Compraram, em seguida, em pequenas quantidades: farinha, açúcar, manteiga e as confiaram a Samuel Ashworth, encarregado das vendas. O caixa da sociedade era Willian Cooper. Foi assim que, na tarde brumosa de 21 de dezembro do ano de 1844, o armazém cooperativo dos Probos Pioneiros de Rochdale foi aberto.

O historiador dos Pioneiros, George Jacob Holyoake, narra como, reunidos no obscuro cômodo, os Pioneiros relutavam indecisos na escolha daquele que deveria abrir as portas do armazém. Enfim, um deles, mais audacioso, sem se importar com – ‘o que dirão os

outros' – abriu as portas, sob o riso dos comerciantes e dos garotos reunidos para ver 'a vendinha dos velhos tecelões'.

No começo, o armazém só funcionou aos sábados e segundas, e a venda chegou a cerca de 2 libras por semana.

Os erros do passado, as dificuldades sentidas nas más experiências e a cultura do individualismo tiveram que ser revistos, tudo graças a indivíduos que acreditaram na cooperação e na ação coletiva para vencer as incertezas que giravam em torno da constituição de uma cooperativa. Vale a pena reproduzir alguns pontos, entre regras e dispositivos da sociedade cooperativa, na visão de George Jacob Holyoake, um defensor da cooperação e que escreveu a história dos Probos Pioneiros de Rochdale:

A cooperativa é dirigida por um presidente, um secretário e um tesoureiro eleitos semestralmente. Além disso, ela compreende um **corpo de auxiliares** composto de três administradores, cinco diretores e auditores.

Todos esses funcionários se reúnem às terças-feiras, às 8 horas da noite, na sala da **comissão**, no armazém da Sociedade, no Beco do Sapo, para as transações e operações sociais.

Nas primeiras segundas-feiras de janeiro, abril, julho e outubro, serão realizadas as Assembleias Gerais dos associados. Nessas reuniões, os funcionários apresentam seus relatórios trimestrais, nos quais são especificados o montante dos fundos e o valor do estoque que a Sociedade possui.

Os funcionários não podem, em nenhum caso, nem sob pretexto algum, vender ou comprar qualquer artigo a não ser a dinheiro. Todo funcionário que faltar a esta regra será passível de uma multa de 10 shillings e julgado indigno de exercer os deveres de sua função. O prejuízo causado à Sociedade pela ausência de um administrador ou de um diretor às **reuniões da comissão** é fixado em 6 pence, ainda que seus préstimos valham mais do que essa pequena quantia que eles mesmos estipularam contra si.

O que percebemos é a austeridade imposta para que as atividades pudessem ser realizadas com o propósito de pro-

piciar bens e serviços aos cooperados, sob total controle daquilo que a sociedade deveria fazer. A responsabilização dos gestores e colaboradores fica evidente no estabelecimento dos normativos que orientavam a condução da cooperativa.

A publicação *Os realizadores*, de Adelaide Maria Gayotto e Maria José Monteiro de Barros, assim se refere a essa questão:

No almanaque que a Sociedade publicava, anualmente, encontra-se a exposição relativa às regras sobre a admissão dos membros, a repartição das sobras e as medidas de ordem em caso de dúvidas. “Toda pessoa que pretenda tornar-se membro da Sociedade é proposta por dois fiadores. Depois de bem estabelecidos o nome, a profissão, a residência do pretendente, este, na véspera do dia em que a Assembleia Geral deve se pronunciar sobre sua sorte, é introduzido na sala de reuniões. Aí, ele confirma sua vontade de adquirir cinco ações, cada uma no valor de uma libra para o fundo social, e de se conformar com as regras da Sociedade, e faz um depósito que não pode ser inferior a 1 shilling. Compra, além disso, um exemplar dos estatutos.

A Assembleia Geral pronuncia-se em seguida por maioria, sobre a admissão ou rejeição.

O direito de entrada é facultado a qualquer um.

A pessoa que tenha sido proposta e que não se apresente num período de dois meses perde seu direito de entrada. Só poderá, depois disso, ser admitida mediante nova proposta.

Todo membro deve depositar pelo menos 3 pence por semana ou 3 shillings e 3 pence por trimestre, até perfazer cinco quotas no capital social.

Todo membro que negligenciar suas prestações por outras causas que não a doença, miséria, ou falta de trabalho, pagará uma multa de 3 pence.

As sobras e os lucros que possam ser atribuídos ao novo membro permanecem em caixa até que esse possua um capital social de cinco ações, cada uma no valor de uma libra.

Das cinco ações depositadas por cada associado, duas constituem um capital fixo e permanente. As outras três podem ser retiradas com autorização da diretoria.

Os reembolsos de somas superiores a cinco ações poderão assim ser feitos: por uma libra, 5 shillings, dirigindo-se à diretoria; de

uma libra a 2 libras, duas semanas, depois do pedido. Somas muito grandes, só após um longo prazo. De 40 a 45 libras, doze meses após o pedido.

Nenhum membro pode ter menos de cinco ações no capital social, nem mais de duzentas e quarenta ações. Mas as obrigações são ilimitadas.

A repartição das sobras é feita trimestralmente depois de se atender às seguintes despesas:

1º - Despesas de administração.

2º - Juros dos empréstimos feitos.

3º - Queda no valor das mercadorias em estoque.

4º - Juros ao capital subscrito pelos membros.

5º - Acréscimo do capital para desenvolvimento dos negócios.

6º - Dois e meio por cento do que sobrar, após a reserva das partes relativas aos artigos acima mencionados, são empregados para fins de educação em geral.

Esses 2½%, reservados trimestralmente sobre as sobras a serem repartidas entre os membros, somados às multas por infrações às regras sociais, constituem o fundo especial de educação, para o desenvolvimento intelectual dos membros da Sociedade, manutenção e extensão da biblioteca, e demais meios de progresso julgados convenientes.

O restante das sobras é dividido entre os associados, em proporção ao montante das compras respectivas (de cada um) durante o trimestre.

Todas as discussões são reguladas:

1º - Pelos diretores.

2º - Por convocação da Assembleia Geral.

3º - Por arbitragem.

O conselho dos diretores pode cassar o título de associado, sem distinção de pessoa, cuja conduta seja prejudicial à Sociedade. Uma Assembleia Geral pode expulsar o perturbador; depois disso, torna-se difícil sua readmissão na Sociedade.

As reclamações e observações referentes à qualidade, ao preço das mercadorias, ou à conduta dos empregados da Sociedade, devem ser endereçadas, por escrito, aos diretores que se consultarão mutuamente antes de qualquer decisão.

Se a questão não for decidida satisfatoriamente, será ela submetida à Assembleia Geral, que a julgará de modo irrevogável.'

Os tecelões de Rochdale devem ser considerados os verdadeiros criadores da cooperação moderna de consumo. Como disse Franz Staudinger, neles fulgurou um desses pensamentos que só ocorrem uma vez em mil anos.

Este pensamento foi o estabelecimento dos princípios segundo os quais deve se conduzir uma cooperativa de consumo para desempenhar sua missão. Esses princípios foram desde então experimentados por milhares de cooperativas, nos países mais diversos. E a conclusão desta experiência é que nenhuma cooperativa pode violar esses princípios sem sofrer suas consequências.

‘Se pensarmos – diz Charles Gide – que os estatutos de sua sociedade (dos Pioneiros de Rochdale) foram, desde o começo, tão bem estabelecidos por esses poucos tecelões de flanela, que a experiência de mais de meio século nada encontrou que valesse a pena juntar aos mesmos e que milhares de sociedades criadas depois limitaram-se a copiá-los quase que textualmente, não hesitaremos em considerar este fenômeno o mais importante talvez da história econômica. O sistema cooperativo não saiu do cérebro de sábios ou reformadores, mas das próprias entranhas do povo’.

Esse pequeno resumo da iniciativa exitosa da primeira cooperativa de consumo criada formalmente no mundo evidencia, com muita clareza, que a disciplina, a determinação e o exercício da responsabilidade em cada esfera da sociedade foram determinantes para a superação dos obstáculos e a viabilização do empreendimento. Foi preciso, como acontece nos dias de hoje, que pessoas com espírito de autoajuda, cooperação, solidariedade e foco em interesses de determinado grupo construíssem uma sociedade sólida, pautada em princípios, valores, filosofia e ideologia, além de respaldada na aplicação de normas rígidas e comuns a todos, para que o negócio vingasse.

Ao analisar os princípios e valores que nortearam o cooperativismo naquela época, verificamos que praticamente são os mesmos que hoje dão sustentação às ações do cooperativismo no mundo. Como diz Charles Gide, um dos seus precursores, ***“o cooperativismo saiu das entranhas do povo”***.

É necessário afirmar que a sociedade cooperativa não

tem fim em si própria, mas é um instrumento de prestação de serviços destinado a concretizar as aspirações dos seus membros associados, por meio da oferta de bens e serviços. Assim, foi preciso estabelecer uma metodologia que desse forma à doutrina e, aos poucos, a prática implementada com base em regras e normas fortes e firmes permitiu alicerçar o cooperativismo no mundo.

O que chama muito a atenção é o sentido de **organização** existente na constituição e funcionamento da primeira cooperativa. Quando lemos com atenção todo o trabalho feito pelos Pioneiros de Rochdale, podemos constatar o cuidado que se tinha com o acompanhamento das atividades. Basta verificar a enorme responsabilidade que impuseram ao presidente, diretores e colaboradores, chegando a imputar multas pelos deslizes que poderiam ocorrer em termos de gestão. Certamente, tal procedimento só foi adotado em face de derrocadas anteriores, quando se constituíram sociedades coletivas que não frutificaram por falta de um regimento mais detalhado e aperfeiçoado.

Já naquele período, havia uma grande preocupação em relação à efetiva participação do cooperado, mais do que isso, à busca pelo desenvolvimento econômico e social, com forte endereço para o processo educacional. São citadas reuniões de comissões para acompanhar as ações dos gestores; portanto, havia uma decisão altamente positiva de envolver o cooperado no processo participativo da sociedade. Dar a ele a oportunidade de conhecer seus direitos e deveres, com o objetivo de melhor poder decidir sobre o futuro da sociedade, é algo que permeia a doutrina cooperativista e o envolve na corresponsabilidade, em que todos podem exercer suas virtudes e opiniões em prol da

melhoria dos serviços a todos os membros da cooperativa.

Sabemos que muitas cooperativas não deram certo exatamente por fugirem do regramento estabelecido para os cooperados. Má gestão, falta de controle e de profissionalismo, paternalismo, individualismo, centralização do poder, entre outros fatores, determinaram a extinção de milhares delas.

A participação ativa e responsável do cooperado em sua sociedade e o compartilhamento de informações com o quadro social representam um expressivo fator de sucesso. Qual diretoria não quer receber sugestões e opiniões do trabalho que a cooperativa desenvolve ou pode desenvolver? Somente aquela que não está bem-intencionada pode declinar da contribuição do cooperado no planejamento da sociedade.

Ressaltamos que, diante do fracasso observado em vários episódios que antecederam a criação da primeira cooperativa, ficou claro que o estabelecimento de regras só poderia resultar em segurança para os negócios e que era imprescindível incluir o cooperado no delineamento e monitoramento sistemático dos trabalhos. Assim, foram constituídos na Sociedade de Rochdale grupos de dirigentes, de cooperados e até de funcionários, para evitar ou minimizar atos que, mal executados, pudessem trazer prejuízos à organização.

Para finalizar este capítulo inicial, repetimos um trecho relatado por George Jacob Holyoake, que, em nosso entender, foi um passo decisivo e importante para dar segurança à gestão da primeira cooperativa:

A cooperativa é dirigida por um presidente, um secretário e um tesoureiro eleitos semestralmente. Além disso, ela compreende um

corpo de auxiliares composto de três administradores, cinco diretores e auditores.

Todos esses funcionários se reúnem às terças-feiras, às 8 horas da noite, na sala da comissão, no armazém da Sociedade, no Beco do Sapo, para as transações e operações sociais.

Essa narrativa demonstra a preocupação dos Pioneiros de Rochdale em fazer o trabalho de modo colaborativo. Aqui começa o ponto central da análise que gostaríamos de deixar ao leitor, sobre a importância que devemos dar à inserção dos cooperados, colaboradores e familiares na composição de comitês, comissões, conselhos de cooperados, entre outras formas de organização, como meio de compartilhar as decisões e, ao mesmo tempo, propiciar condições para o preparo e formação de pessoas para atuar no cooperativismo.

Muitas vezes, o dirigente não tem a percepção de que, ao ser eleito para comandar a sociedade, tem sobre os ombros a responsabilidade de representar os interesses coletivos de milhares de pessoas, sendo cada uma delas **dona** do negócio, **dona** da sociedade. Nesse contexto, a utilização adequada dos órgãos sociais é uma forma inteligente e produtiva de gestão da cooperativa, pois os comitês, comissões e conselhos de cooperados têm papel fundamental no sucesso do empreendimento cooperativo.





2

O começo de
tudo no Brasil

A Cooperativa Mista Bom Jesus, com sede na Lapa (PR), foi constituída em 13 de julho de 1952 e teve como primeiro presidente David Antunes Maciel Pinto. Em dezembro de 1958, por uma série de dificuldades, paralisou suas atividades. Somente em 1965, voltou a funcionar, tendo à frente como presidente Aleixo Gotrid, eleito em 25 de abril de 1965.

A retomada foi possível graças a alguns líderes cooperados, como Benjamin Hammerschmidt, um dos indutores desse processo. Engenheiro agrônomo e extensionista da então Associação de Crédito e Assistência Rural do Paraná (Acarpa), ele realizou um belo trabalho de motivação para que a cooperativa voltasse a funcionar. Cabe destacar o importante papel da extensão em apoio às ações cooperativistas no estado. Na época, a supervisão regional da Acarpa na região da Lapa estava sob responsabilidade de José Maria Paul.

Era o ano de 1966 e a Bom Jesus experimentava perdas, com muitas críticas e questionamentos dos cooperados. Sabemos que é exatamente nesses momentos de crise que surgem ideias e propostas de soluções. Após uma mudança de diretoria, Hammerschmidt foi eleito, em 30 de março de 1968, para o cargo de presidente da cooperativa, por dois anos. Depois, foi reeleito para um novo mandato.

No início da gestão, era nítida a necessidade de reorganização da cooperativa e o principal requisito era voltar a conquistar credibilidade junto ao quadro social. Com o apoio do engenheiro agrônomo Egor Webster, da Acarpa, que prestava assessoramento à entidade, iniciou-se um ciclo de reuniões nas comunidades, levantando informações e dando os primeiros passos visando à criação do Comitê Educativo. Depois de cerca de 15 encontros, o trabalho tomou corpo e os líderes foram mapeados para compor o grupo.

O marco histórico formal da organização do quadro social, que culminou com a criação do primeiro comitê no âmbito de

uma cooperativa no Brasil, ocorreu no dia 3 de novembro de 1968, com a composição de 38 cooperados da Bom Jesus.

Em 26 de abril de 1970, o engenheiro agrônomo José Antônio de Souza Filho, chefe da Divisão de Cooperativismo da Acarpa, fez a apresentação de uma publicação elaborada por Hammerschmidt e assim escreveu:

O presente trabalho foi elaborado pelo eng^o agr^o Benjamin Hammerschmidt – atualmente exercendo as funções de especialista em comercialização da Divisão de Cooperativismo da Acarpa e presidente da Cooperativa Mista Bom Jesus Limitada, com sede na cidade da Lapa (PR).

Os interessados na matéria, ao analisar este trabalho, pioneiro em nosso Estado, e acredito na maioria dos Estados da Federação, concluirá sobre o valioso subsídio que o mesmo vem prestar aos meios cooperativistas, preenchendo uma grande lacuna neste sentido, que é a forma mais prática e exequível de ligação dos administradores das cooperativas com o seu quadro de associados, culminando com a verdadeira e tão necessária integração dos cooperados dentro de sua cooperativa.

O Comitê Educativo dentro dos moldes preconizados neste trabalho foi idealizado, criado, acompanhado e reformulado pelo Dr. Benjamin Hammerschmidt com a participação de extensionistas da Acarpa do município da Lapa e demais escritórios da região e que, sem dúvida, vem dar um cunho prático e exequível e por certo servirá, senão de modelo, pelo menos de guia para trabalhos desta natureza em outras cooperativas.

Observe que o trabalho é de abril de 1970, antes mesmo da promulgação da Lei do Cooperativismo (Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971), que, em seu art. 47, § 1^o, previa a possibilidade de criação de **órgãos auxiliares à administração de cooperativas**.

Por ser uma sociedade de pessoas, em que cada integrante tem o direito de exercer apenas um voto, independentemente do capital que possui na sociedade, e, ao mesmo tempo, haver uma diretoria ou conselho cuja incumbência é atuar em benefício de milhares de cooperados, nada mais

justo e acertado do que o comando da cooperativa ser exercido com a participação do quadro social, representado por seus líderes, nos Comitês Educativos.

Certamente, Hammerschmidt, com sua sensibilidade e visão coletiva sobre o papel das cooperativas na sociedade, entendia muito bem que contar com um órgão auxiliar, como os Comitês Educativos, poderia diluir os riscos das grandes decisões adotadas pelas diretorias ou conselhos e que, nesse processo, poderiam ser utilizados o conhecimento e a *expertise* dos próprios cooperados em relação ao que desejavam que a cooperativa oferecesse de serviços. Estabelecer um vínculo direto de diálogo com o quadro social demonstra inteligência para o exercício de uma gestão democrática e assertiva no tocante às demandas dos cooperados e orientadora no que tange ao estabelecimento dos planos da cooperativa.

Na publicação que mencionamos anteriormente, Hammerschmidt tece comentários sobre sindicalismo rural, treinamento para líderes sindicais patronais, funcionamento do sindicato e estímulo à criação da cooperativa. Nesse trabalho, o autor assim se refere às ações para a organização da cooperativa:

O Sindicato dos Produtores Autônomos da Lapa tentou um trabalho no sentido de comercializar insumos mas foi impedido pela legislação. Hoje isto é feito sob o rótulo de assistência técnica. Este rótulo foi conseguido pelas cúpulas sindicais, praticamente para justificar a existência da contribuição sindical.

Ao inaugurar sua sede, viu o Sindicato que não poderia comercializar e, através dos seus representantes, iniciou um trabalho de reorganização da Cooperativa Mista Bom Jesus Limitada. Esta cooperativa, fundada em 13 de julho de 1952, na Colônia Municipal, encontrava-se paralisada desde 1955.

Em 31 de março e 25 de abril de 1965 foram realizadas assembleias de reorganização da cooperativa, transferindo sua sede para a cidade, e a Acarpa passou a assessorá-la oficialmente, na pessoa do

Dr. José Maria Paul, supervisor local.

A partir de então, o Sindicato passou a ter uma atuação mais de expectativa e se extinguiu no dia 15 de novembro de 1966, ano em que surgiu o Sindicato Rural da Lapa.

Não houve continuidade, então, daquele movimento que tão bons frutos produziu. A cooperativa, no início, reorganizada com o entusiasmo dos agricultores, foi esfriando aos poucos. Não se realizavam mais as reuniões. Em 1966 houve apenas uma Assembleia Geral.

As reuniões do Conselho de Administração se realizavam à noite. Os diretores pouco ou nenhum contato mantinham com os representantes e associados. Apenas o gerente permanecia constantemente na sede da cooperativa e era o veículo de ligação entre o corpo de associados e a diretoria.

Surgiram então problemas sérios com a exclusão do quadro de associados de dois representantes e os mesmos, por isto, colocaram as comunidades contra a cooperativa.

Se o ano de 1965 apresentou sobras na base de 5% sobre o movimento, o ano de 1966 acusou perdas na base de 11,62%.

O ano de 1967 acumulou os erros e, em março de 1968, com a eleição do novo Conselho de Administração, partiu-se para a velha experiência e organizou-se o Comitê Educativo.

Já quanto à organização e funcionamento do Comitê Educativo da Cooperativa Mista Bom Jesus, baseou suas argumentações na legislação da época sobre as cooperativas e assim dissertou:

O Decreto-Lei nº 59, de 21 de novembro de 1966, regulamentado pelo Decreto nº 60.597, de 19 de abril de 1967, prevê no seu artigo 61, parágrafo 1º, que 'o estatuto poderá criar outros órgãos necessários à administração'.

O estatuto enviado como modelo pelo Departamento de Assistência ao Cooperativismo e aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária da Cooperativa Mista Bom Jesus Limitada, em 4 de outubro de 1969, diz nos artigos 37º e 38º:

'Art. 37º - O Conselho de Administração providenciará, dentro de trinta dias da posse dos seus membros, a constituição de um Comitê Educativo composto de três ou mais membros.

§ 1º - O Comitê Educativo será integrado por associados e incluirá sempre um representante, no mínimo, do Conselho de

Administração, que atuará como elemento de ligação junto a este e coordenará os trabalhos daquele.

§ 2º - Os membros do Comitê Educativo poderão ser substituídos em qualquer época, mas serão obrigatoriamente confirmados ou substituídos sempre que forem substituídos mais da metade dos membros do Conselho de Administração.

Art. 38º - Cabe ao Comitê Educativo, entre outras, as seguintes atribuições:

a - difundir entre os associados os princípios do cooperativismo, sua história e filosofia;

b - esclarecer os associados quanto aos seus direitos e deveres e o funcionamento e administração da cooperativa;

c - orientar os associados quanto às operações e serviços da cooperativa e a forma como podem ser praticadas aquelas e utilizados estes;

d - incumbir-se ou colaborar na promoção das Assembleias Gerais, encarregando-se, especialmente dos programas de realizações sociais das mesmas;

e - participar das iniciativas que visem promover a cooperativa e o cooperativismo entre os associados;

f - promover o cooperativismo e as ideias da ajuda mútua junto a outras entidades, autoridades e o público em geral, difundindo as realizações, possibilidades e projetos da cooperativa.'

Em 31 de março de 1968, em Assembleia Geral Ordinária, com a presença de 41 cooperados, foi eleito o novo Conselho de Administração. Este recebeu a cooperativa em situação difícil. Logo, em 23 de abril, foram aprovados, pelo Innda, os novos estatutos. O diálogo com os associados se fazia necessário.

O Comitê Educativo veio como que por encanto. E passou a ser um órgão de atuação, promovendo a cooperativa.

Para a escolha dos representantes, resolveu o Conselho de Administração delegar poderes à Acarpa, para reunir os cooperados, nas suas comunidades e entre si escolherem o membro. À medida em que as reuniões se procediam, o engenheiro agrônomo apresentava ao Conselho de Administração os nomes escolhidos. Não houve caso do Conselho deixar de confirmar os representantes indicados pelos grupos comunitários. Houve, sim, certas comunidades onde achávamos de importância a representação de mais de um elemento, pois ou a comunidade possuía um bom número de cooperados, ou sua área era grande demais para um líder, ou, como em muitos casos, já sabíamos quem a comunidade ia indicar e víamos no elemento poucas possibilidades de uma atuação eficiente. Assim, houve comunidades que passaram a ser representadas até por três associados.

De junho a outubro de 1968, foram efetuadas quinze reuniões, com

comparecimento de 129 cooperados, 36 esposas e 51 não associados. Em seguida, foi fundado solenemente o Comitê Educativo, tendo por local a sede paroquial, no dia 3 de novembro, com a presença de 38 representantes, de ambos os sexos e de diversas autoridades locais.

A primeira reunião, com os objetivos preconizados nos estatutos, se deu no dia 1º de dezembro, com a presença de 28 representantes.

III - FUNCIONAMENTO DO COMITÊ EDUCATIVO

Para a coordenação dos trabalhos do Comitê Educativo, o Conselho de Administração resolveu indicar o vice-presidente e, como secretária, a supervisora local do serviço de extensão rural.

Os trabalhos do Comitê Educativo, desde a sua fundação, foram assessorados pelo engenheiro agrônomo da Acarpa.

Resolveram os representantes fixar uma reunião obrigatória a cada dois meses, no segundo domingo do mês, às treze horas.

Após a assinatura no livro de presença, a reunião tinha início, obedecendo o seguinte roteiro:

- Leitura, discussão e aprovação da ata da reunião anterior.
- Explicação, pelo coordenador, dos trabalhos desenvolvidos e a serem atacados pela administração.
- Treinamento sobre assuntos do cooperativismo ou técnico de interesse agropecuário.
- Relatório sucinto, por parte dos representantes, das suas atividades desenvolvidas a serviço do cooperativismo.

Os efeitos foram imediatos, haja vista que na semana seguinte à primeira reunião do comitê, muitos associados, que haviam se distanciado da cooperativa, voltaram ao seio da mesma, integralizando capital, pagando as perdas e movimentando com a cooperativa. Cremos que foi possível elevar tão alto o nome da cooperativa em tão pouco tempo graças à atuação idealista dos representantes.

Mas não devemos esquecer que para os cooperados ajudarem a administração é necessário que esta tenha uma mentalidade arrojada e seja uma cooperativa aberta.

Se os representantes reunidos numa mesa redonda tomarem cada um uma parcela de responsabilidade na promoção e divulgação da cooperativa, nós estaremos atingindo melhor os objetivos. E isto de fato aconteceu.

Vamos dar a 'César o que é de César', dizendo que o comitê é bom porque contamos com a assessoria da Acarpa. E que, sem a Acarpa, este trabalho não teria sido levado a efeito. Porque o Comitê Educativo é, sobretudo, educação de cooperado.

Vejamos o porquê:

- Treinamentos aos líderes sobre a doutrina cooperativista.
- Treinamento sobre tecnologia aplicada à agropecuária.

- Treinamentos em reuniões, em como se conduzir, pedindo a palavra, solicitando apartes, usando do direito de voto secreto, redigindo atas, usando métodos e meios de ensino.

Isto tudo é possível e viável quando a cooperativa possui uma equipe treinada, experiente e com métodos que só a Acarpa possui.

O Comitê Educativo não poderá funcionar em muitas cooperativas, se o mesmo for conduzido pela própria administração, por duas razões:

- A administração tem que resolver problemas imediatos de comercialização pelos quais é absorvida.
- A administração, por vezes, não tem conhecimentos para orientar-se a si própria.

IV - REORGANIZAÇÃO DO COMITÊ EDUCATIVO

Após decorrido o mandato do Conselho de Administração (1968/1969), o presidente reuniu-se com os assessores da cooperativa (Acarpa) e emitiram em conjunto, as seguintes conclusões:

Estruturação do comitê

1 - Zonear o município, localizando os cooperados na comunidade;
2 - Reunir os cooperados na comunidade, independente do número, onde serão transmitidas as normas do comitê e seus objetivos e designar um representante e um suplente;

3 - Antes de efetuar a reunião, o Conselho de Administração, assessorado pelo extensionista, designará o representante e seu suplente. Em comunidades que se justifique, serão designados mais de um representante, com respectivo suplente;

4 - Apenas permanecerão os representantes atuais, quando uma série de fatores justificar;

5 - Deverá ser observada afinidade entre o representante e seu suplente e

6 - Quando se tornar difícil a escolha do representante, por se desconhecer os líderes, será aplicada a sociometria.

Funcionamento do comitê

Nas reuniões do comitê deverá ser observada uma agenda previamente preparada, devendo constar os seguintes itens:

- Leitura da ata da reunião anterior.
- No relatório que a seguir, os representantes devem obedecer um roteiro de perguntas. Observou-se que na reunião dos líderes é perguntado a cada um o que fez pelo cooperativismo, mas o mesmo omite muito o trabalho feito.
- Relatórios de atividades desenvolvidas pela cooperativa, desde a última reunião dos representados, a ser apresentado pelo coordenador do comitê.

- Apresentação de pelo menos uma tarefa a ser desenvolvida pelo representante na sua comunidade e a ser cobrada na reunião.
- Deixar livre a palavra antes de encerrar.

NORMAS GERAIS

- 1 - Fornecer um certificado de frequência no fim da gestão.
- 2 - Sortear entre os representantes de menor número de faltas, prêmios, brindes e amostras de produtos agropecuários oferecidos pelas firmas, que nem sempre são devidamente aplicados.
- 3 - Divulgação dos trabalhos desenvolvidos pelos líderes, usando inclusive os programas da cooperativa na rádio local.
- 4 - A reunião não deverá exceder 3 horas, caso não haja treinamentos de maior amplitude que ocupem o dia todo.
- 5 - Fazer grupos de trabalho, painéis e outros meios e métodos para debater as limitações do desenvolvimento, levando e recebendo sugestões da administração.
- 6 - Instituir uma ficha ou livro de frequência. Justifica-se, em face de que os líderes que não comparecerem às reuniões devem ser visitados.
- 7 - O comitê deverá reunir-se, no mínimo, quatro vezes ao ano.
- 8 - Adotar-se-á como norma que a cooperativa deverá ter um Comitê Educativo independente na área de ação de cada entreposto.

A presença da extensão rural na organização do quadro social foi fundamental para sedimentar a importância dos Comitês Educativos no processo de gestão das sociedades cooperativas. Óbvio que isso só foi possível devido ao empenho e dedicação de pessoas como Hammerschmidt e outros líderes cooperados, que traziam dentro de si o espírito da cooperação como algo fundamental para viabilizar as sociedades coletivas.

O suporte e a abertura propiciados por inúmeros profissionais da Acarpa, especialmente pelas chefias, que deram total respaldo ao trabalho desenvolvido por Hammerschmidt, foram essenciais para consolidar esse instrumento de democratização do poder.

Entre os extensionistas, merece ainda destaque o engenheiro agrônomo Egor Webster, que teve atuação decisiva

na organização e implementação do Comitê Educativo da Cooperativa Mista Bom Jesus e, depois, no acompanhamento e assessoramento das atividades para o bom desempenho de suas funções. Também, José Maria Paul e José Cella tiveram papel significativo nesse trabalho. Da mesma forma, o engenheiro agrônomo Agostinho Nunes de Freitas e José Luiz de Castro, a quem sucedi na assessoria da Bom Jesus, tiveram uma conduta exemplar.

Certamente, algumas cooperativas constituídas antes da década de 1970 tiveram alguma experiência com o intuito de propiciar a grupos de cooperados a oportunidade de discutir questões de interesse comum, visando a dar o melhor direcionamento à entidade em relação às demandas destes. Nessa linha de raciocínio, o presidente da Castrolanda Cooperativa Agroindustrial, Frans Borg, relata que a criação do Comitê de Pecuária foi a primeira atividade implementada logo que a sociedade entrou em operação, em 1951, em Castro (PR). Os integrantes tinham como objetivo fazer o registro do rebanho, a vacinação e o processo operacional da atividade. Com o desenvolvimento de novas atividades, foram criados comitês para representação dos cooperados, focados nos novos negócios incorporados pela cooperativa.

Contudo, a formalização dos Comitês Educativos ocorreu mais sistematicamente a partir das ações promovidas por Hammerschmidt na Cooperativa da Lapa, como era conhecida a Cooperativa Mista Bom Jesus, que passou a ser referência nesse assunto. Dirigentes e colaboradores das cooperativas do Paraná e de todo o Brasil passaram a visitá-la para conhecer detalhes do modelo implantado no estado. Essa experiência inicial disseminou-se pelo país, contribuindo muito para a boa prática e efetividade do cooperativismo como instrumento de prestação de serviços para viabilizar a atividade do cooperado.

Em 1973, como profissional da Acarpa, atuei como assessor de cooperativismo da Bom Jesus. Tive a oportunidade de acompanhar todo o trabalho desenvolvido pela cooperativa, em especial, nos Comitês Educativos. Nesse período, o presidente era Gustavo Weiss, eleito em 13 de julho de 1972. Além do assessoramento direto, fazíamos propostas de crédito de custeio e investimentos para os cooperados, que eram encaminhadas ao Banco do Brasil para análise e aprovação, além da assistência direta a eles.

Em 1974, elaboramos uma proposta de financiamento, por meio do Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE), para investimentos da cooperativa em armazéns, nos entrepostos de São Mateus do Sul e Piên. Nesse ano, Hammerschmidt voltou a ser presidente da Bom Jesus, após ser eleito no dia 31 de março, dando sequência ao trabalho realizado.

Nos anos 2000, a Cooperativa Mista Bom Jesus mudou de nome, passando a se chamar Cooperativa Agroindustrial Bom Jesus. Desde março de 1997, é presidida por Luiz Roberto Baggio, que implementou um sistema de profissionalização, com resultados altamente positivos aos cooperados e à própria cooperativa.

Em 2017, segundo acompanhamento dos profissionais de autogestão do Sistema Ocepar, estava entre as melhores cooperativas agropecuárias do Paraná.





3

**Uma construção
madura e frutífera**

A Lei do Cooperativismo, aprovada em 1971, representou um marco importante na organização das cooperativas no Brasil. Na Seção IV, que trata dos órgãos de administração, estabelece, no art. 47, que:

A sociedade será administrada por uma Diretoria ou Conselho de Administração, composto exclusivamente de associados eleitos pela Assembleia Geral, com mandato nunca superior a 4 (quatro) anos, sendo obrigatória a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) do Conselho de Administração.

Além disso, traz no § 1º que ***“o estatuto poderá criar outros órgãos necessários à administração”***.

Pautada na abertura propiciada pelo conteúdo do parágrafo, a organização do quadro social por meio de comitês passou a ser assunto permanente nas reuniões, debates e discussões de cooperativistas, objetivando fortalecer a participação do cooperado no seu dia a dia.

Com um excelente grupo de assessores, a Acarpa forneceu uma grande contribuição na formatação dos modelos adotados pelo setor. O Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), na época órgão que aprovava a constituição das cooperativas e as fiscalizava, também passou a dar atenção e a integrar as discussões sobre o assunto, assim como o Departamento de Assistência ao Cooperativismo (DAC), vinculado à Secretaria da Agricultura do Estado do Paraná. Da mesma forma, a Organização das Cooperativas do Estado do Paraná (Ocepar) entendia que esse era um assunto afeto às cooperativas e assumiu uma postura muito forte de suporte às iniciativas desenvolvidas no estado, procurando articular e coordenar as ações destinadas à organização do quadro social em Comitês Educativos.

Evidentemente, nessa década, muitas experiências boas foram implantadas, com ótimos resultados para as cooperativas. É preciso salientar que, nesse período, o *deficit* de capital humano no cooperativismo era muito alto, não apenas no campo operacional, mas também na área de gestão e até na parte diretiva, uma vez que muitos eleitos sequer conheciam com profundidade os princípios, valores, filosofia, ideologia e o próprio papel a ser desempenhado pelo cooperativismo. Foi então que algumas entidades, especialmente a que detinha o poder de fiscalização (Incra), buscaram formas para promover mudanças, em especial, no campo diretivo, por meio dos Comitês Educativos. O assunto evoluiu e, por decisão das entidades que atuavam em apoio ao cooperativismo e aos pleitos das próprias cooperativas, a Ocepar passou a fazer a coordenação do trabalho dos Comitês Educativos em âmbito estadual.

Houve uma interação entre os órgãos de apoio, fomento e fiscalização do cooperativismo para que esse trabalho fosse bem-sucedido. A Acarpa, na época, colocou profissionais à disposição da própria Ocepar para ajudar na execução dos trabalhos, entre eles, o engenheiro agrônomo Egor Webster. A Secretaria da Agricultura, por meio do DAC, e o próprio Incra tiveram participação relevante nesse processo.

O comitê constituído para acompanhar as ações de organização do quadro social realizou inúmeros eventos de formação de líderes e de educação cooperativista, tanto em âmbito regional, envolvendo um grupo de cooperativas, quanto local, voltados apenas a uma cooperativa. Vários materiais foram produzidos, como apostilas, fôlderes e orientações sobre o papel do líder de Comitês Educativos.

No fim da década de 1970, mais especificamente em 5 e 6

de dezembro de 1979, foi realizado, em Toledo, no Oeste do Paraná, o 1º Encontro Estadual de Comitês Educativos, sob a coordenação da Acarpa, com a participação de dirigentes e diversas autoridades, como o então diretor geral da Secretaria da Agricultura do Paraná, Eugênio Stefanello, profissionais do DAC e do Incra, diretores e colaboradores da Ocepar e inúmeros profissionais e cooperados de outras regiões do país. O interesse em conhecer o trabalho que vinha sendo realizado no Paraná era muito grande.

O presidente da Acarpa, Hans Henning Gunther, assim se expressou na ocasião:

‘Este encontro é, talvez, a mais importante reunião que a Acarpa realizou ou vai realizar este ano.’ Destacou o progresso do cooperativismo paranaense, que tem pouco mais de dez anos, salientando a relevância dos Comitês Educativos neste processo de fortalecimento das cooperativas. Segundo ele, ‘comitê é um grupo de ação conjunta, é a soma de esforços, é a representação da cooperativa junto ao associado e do associado junto à direção da cooperativa.’ E que ‘é função do comitê acompanhar e criticar a ação das cooperativas. Não só criticar, mas participar levando sugestões e soluções para os problemas’.

Um modelo de regimento para os Comitês Educativos foi levado à deliberação dos presentes, fruto de debates das entidades com os líderes que participavam das reuniões do comitê coordenado pela Ocepar. Eis a íntegra da proposta debatida e aprovada naquela oportunidade, reproduzida no documento *Educação cooperativa - alternativa para a sua prática*, de autoria de Hermes Minozzo, publicado em julho de 1986:

V - COMITÊS EDUCATIVOS

Por ocasião do 1º Encontro Estadual de Comitês Educativos do Paraná, realizado em 05 e 06/12/1979, foi aprovado um modelo de regimento que, pela sua importância, a seguir transcreveremos:

CAPÍTULO I - DA ORGANIZAÇÃO

Artigo 1º - A organização dos Comitês Educativos é promovida efetuando-se reuniões de esclarecimento do sistema cooperativista nas comunidades dos (nº) municípios da área de responsabilidade da (sigla cooperativa).

§ 1º - Nestas reuniões serão escolhidos, através de votação ou indicação, os 'membros' que representarão cada comunidade, os quais serão declarados membros do Comitê Educativo, ficando livres para aceitarem ou não sua indicação.

§ 2º - O número de representantes de cada comunidade será definido conforme a quantidade de produtores residentes na mesma.

§ 3º - Serão organizados Comitês Educativos na sede e entrepostos existentes. Entretanto, poderão ser criados outros em municípios ou comunidades onde se justificar a sua implantação.

§ 4º - O membro do Comitê Educativo obrigatoriamente deve ser associado da cooperativa.

CAPÍTULO II - DOS OBJETIVOS

Artigo 2º - a) Auxiliar a administração da cooperativa trazendo as reivindicações dos associados de sua comunidade, bem como dar sugestões para os eventuais problemas observados.

b) Divulgação de novas técnicas que visem ao melhoramento socio-econômico do quadro social.

c) Preparar lideranças para assumir cargos eletivos na administração e no Conselho Fiscal da cooperativa.

d) Tornar a ação dos cooperados mais participativa na vida da cooperativa.

e) Difundir entre os associados e demais agricultores os princípios do cooperativismo, sua história e filosofia.

f) Esclarecer os associados quanto aos seus direitos e deveres na cooperativa, o funcionamento e a administração da mesma.

g) Orientar os associados com relação aos serviços da cooperativa e à forma como podem ser utilizados.

h) Colaborar na promoção das Assembleias Gerais, encarregando-se especialmente dos programas que devem merecer exame.

i) Promover o cooperativismo e as ideias de ajuda mútua junto a outras entidades e o público em geral, difundindo as realizações, possibilidades e projetos da cooperativa.

j) Levar à administração reclamações sobre fatos ocorridos, devidamente fundamentados, solicitando providências.

l) Levar aos associados o pensamento da administração sobre medidas que foram ou serão tomadas, divulgando junto aos associa-

dos com as necessárias explicações as decisões administrativas da cooperativa.

m) Promover a harmonia entre os associados e a administração, e entre os associados e funcionários, visando um clima de cooperação necessário ao desenvolvimento perfeito das atividades da cooperativa.

n) Auxiliar o Conselho de Administração em suas decisões e estudos que venham a ser efetuados.

o) Desenvolver o espírito comunitário dos associados, para promover a sua integração social.

p) Dar informações ao Conselho Fiscal para que o mesmo possa melhor cumprir sua função de fiscal de administração.

CAPÍTULO III - DO FUNCIONAMENTO

Artigo 3º - O Comitê Educativo elegerá sua respectiva coordenação, que será constituída de: coordenador, vice-coordenador, primeiro secretário e segundo secretário.

Artigo 4º - Atribuições do coordenador:

a) Convocar e presidir as reuniões.

b) Elaborar a agenda ou a organização dos assuntos a serem tratados.

c) Fazer cumprir o presente regimento interno.

d) Transmitir à diretoria da cooperativa, se esta não estiver presente à reunião, as proposições e conclusões do comitê, podendo remeter cópia das atas à diretoria.

e) Resolver quaisquer questões relacionadas com o Comitê Educativo.

Artigo 5º - O vice-coordenador terá como atribuições assessorar o coordenador em seus trabalhos e substituí-lo em seus eventuais impedimentos.

Artigo 6º - Ao primeiro-secretário compete:

a) Lavrar as atas das reuniões.

b) Expedir as convocações, avisos e correspondências.

c) Organizar e controlar os livros de atas e presença.

d) Substituir o coordenador ou vice-coordenador nos seus impedimentos.

Artigo 7º - Ao segundo-secretário compete assessorar o primeiro-secretário em seus trabalhos e substituí-lo em seu eventual impedimento.

Artigo 8º - A coordenação do comitê será eleita por um período de 01 (hum) ano, podendo ser reeleita.

Artigo 9º - As votações serão feitas de preferência por aclamação. Dependendo do assunto em que haja interesse de assegurar o sigilo, o voto poderá ser secreto.

Artigo 10º - as reuniões do comitê serão documentadas em livros de atas e livro de presença.

Artigo 11º - As reuniões serão realizadas mensal ou bimestralmente, em locais e horários pré-estabelecidos, podendo ser mudados, atendendo à sugestão da maioria.

§ 1º - Sempre que for necessário, a coordenação poderá convocar reuniões extraordinárias.

Artigo 12º - O membro do Comitê Educativo poderá permanecer no cargo por um prazo indeterminado, desde que demonstre interesse e que concorde com as disposições deste regimento interno.

§ 1º - O membro que faltar sem justificativa a 03 (três) reuniões consecutivas ou a 06 (seis) reuniões intercaladas será substituído por outro de sua respectiva comunidade.

§ 2º - A substituição ou inclusão do(s) membro(s) será procedida conforme o disposto no § 1º do artigo 1º deste regimento.

CAPÍTULO IV - DA PARTICIPAÇÃO

Artigo 13º - Poderão também participar das reuniões ou promoções do comitê, diretores, conselheiros fiscais, gerente(s) da cooperativa, supervisores de departamentos, funcionários especialmente convidados, autoridades e outros associados convidados.

CAPÍTULO V - PRAZO DE DURAÇÃO DO COMITÊ

Artigo 14º - O prazo de duração do comitê é indeterminado, podendo vir a ser extinto em caso de:

- a) Desinteresse dos associados em sua participação em comitês.
- b) Desvirtuamento de suas finalidades, passando a prejudicar a administração da cooperativa ou incompatibilizar o corpo administrativo com os associados.
- c) Não atingir os objetivos a que se propõe.

CAPÍTULO VI - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 15º - Os materiais das reuniões e as despesas de alimentação dos participantes, em caso de necessidade, correrão por conta da cooperativa. O coordenador da reunião tomará as providências necessárias para o seu atendimento.

Artigo 16º - A fundação e extinção de Comitês Educativos só poderão ser definidas em Assembleia Geral.

Frisamos que a Acarpa e, depois, a Empresa Paranaense de Assistência Técnica e Extensão Rural (Emater-PR) deram uma contribuição muito significativa às cooperativas,

especialmente àquelas que realizaram convênios para que os profissionais das duas entidades pudessem assessorar os Comitês Educativos.

Nos dias 10 e 11 de julho de 1986, foi realizado o VIII Encontro dos Comitês Educativos, em Londrina, Norte do Paraná, mostrando a relevância que o assunto merecia por parte das entidades e cooperativas. A partir daí, outros estados passaram a promover eventos semelhantes, como, por exemplo, São Paulo.

De 18 a 20 de junho de 1989, o Paraná sediou o 1º Encontro Nacional de Comitês Educativos, em Curitiba, com cerca de mil participantes de vários estados brasileiros e expressivo número de autoridades federais e estaduais.

No âmbito da entidade de representação estadual, também havia uma preocupação para que as cooperativas pudessem ter uma participação mais forte no direcionamento dos trabalhos voltados a atender às demandas do setor pela Ocepar. Foi assim que, em 1991, na gestão do presidente Ignácio Aloysio Donel, foram criados os Núcleos Regionais.

Em depoimento, Donel assim se expressou:

Faltava um elo entre as cooperativas de produção e a Ocepar. Nas cooperativas, geralmente corria-se o risco de, sendo oriundo do Oeste, raciocinar em termos de Oeste. Quando se está na Ocepar e se encontra com dirigentes do Norte, constatamos que o raciocínio do Oeste não é o mesmo que o do Norte, porque são regiões típicas do mesmo estado, mas com características próprias. Assim, surgiu a ideia de reunir as cooperativas em núcleos regionais e, com isso, uni-las em assembleias com ideias mais diversificadas.

Baseada nessa proposta, a diretoria da Ocepar aprovou a constituição dos Núcleos Regionais Cooperativos, em número de cinco, abrangendo as regiões Oeste, Sudoeste,

Noroeste, Norte e Centro-Sul, posteriormente aprovada em Assembleia Geral e inserida no estatuto da entidade. Sua instalação ocorreu em outubro de 1991 e, mais uma vez, o cooperativismo do Paraná deu exemplo de que a organização social também pode ser viabilizada entre as cooperativas e a entidade de representação estadual. Isso permitiu maior aproximação e até hoje, nas reuniões, a Ocepar ouve os pedidos e aspirações das cooperativas e, ao mesmo tempo, mostra o trabalho que faz em benefício delas e dos cooperados.

A partir dessa iniciativa, foram obtidos valiosos subsídios para o aprimoramento de vários projetos levados à apreciação nos Encontros de Núcleos. Dessa forma, foram criados programas importantes, como o Programa de Revitalização de Cooperativas de Produção Agropecuária (Recoop), o Programa de Desenvolvimento Cooperativo para Agregação de Valor à Produção Agropecuária (Prodecoop), o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), entre outros, que trouxeram enormes conquistas e benefícios ao cooperativismo brasileiro.

Os Núcleos Regionais Cooperativos constam no estatuto social da Ocepar como órgãos auxiliares, assim disciplinados:

Os Núcleos Regionais Cooperativos, criados pela diretoria, têm por finalidade propiciar às cooperativas registradas (dirigentes, conselheiros fiscais, funcionários e líderes dos cooperados) a oportunidade de debaterem os assuntos relevantes para o desenvolvimento integrado das cooperativas em nível regional, tendo as seguintes atribuições:

- I. incentivar a integração das cooperativas em nível regional e do seu público interno - conselheiros de administração, fiscais e líderes de cooperados;
- II. assessorar a direção da Ocepar em assuntos de interesse do cooperativismo;
- III. propiciar a discussão e o intercâmbio de experiências, visando ao aperfeiçoamento do processo de autogestão das cooperativas;

IV. estimular o surgimento de novas ações que levem à promoção e ao aprimoramento do sistema cooperativo;

V. promover a capacitação dos dirigentes, conselheiros fiscais, funcionários e líderes de cooperados;

VI. indicar nomes para compor chapa da diretoria nos temas do artigo 19, parágrafos terceiro e quarto.

Os Núcleos serão regidos por regimento interno, aprovado pela diretoria da Ocepar.

Os Núcleos Regionais Cooperativos serão disciplinados por regimento interno próprio, aprovado pela diretoria, em número de 5 (cinco), quais sejam: Núcleo I (Oeste); Núcleo II (Sudoeste); Núcleo III (Noroeste); Núcleo IV (Norte) e Núcleo V (Centro-Sul).

Em cada semestre, são realizadas reuniões regionais, uma em cada núcleo, de forma rotativa, tendo uma cooperativa como anfitriã. Na primeira rodada do ano, além da apresentação de um tema relevante atual, são levadas ao debate questões de interesse geral e as atividades executadas pela Ocepar - cuja denominação foi alterada para Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná, a partir de 1997 - e demais entidades que compõem o sistema atualmente, a unidade estadual do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop/PR) e a Federação e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná (Fecoopar). Na segunda, as reuniões têm como principal objetivo a coleta de contribuições para a formulação do planejamento estratégico do Sistema Ocepar. A programação inclui palestra e repasse de informações gerais sobre o trabalho da entidade.

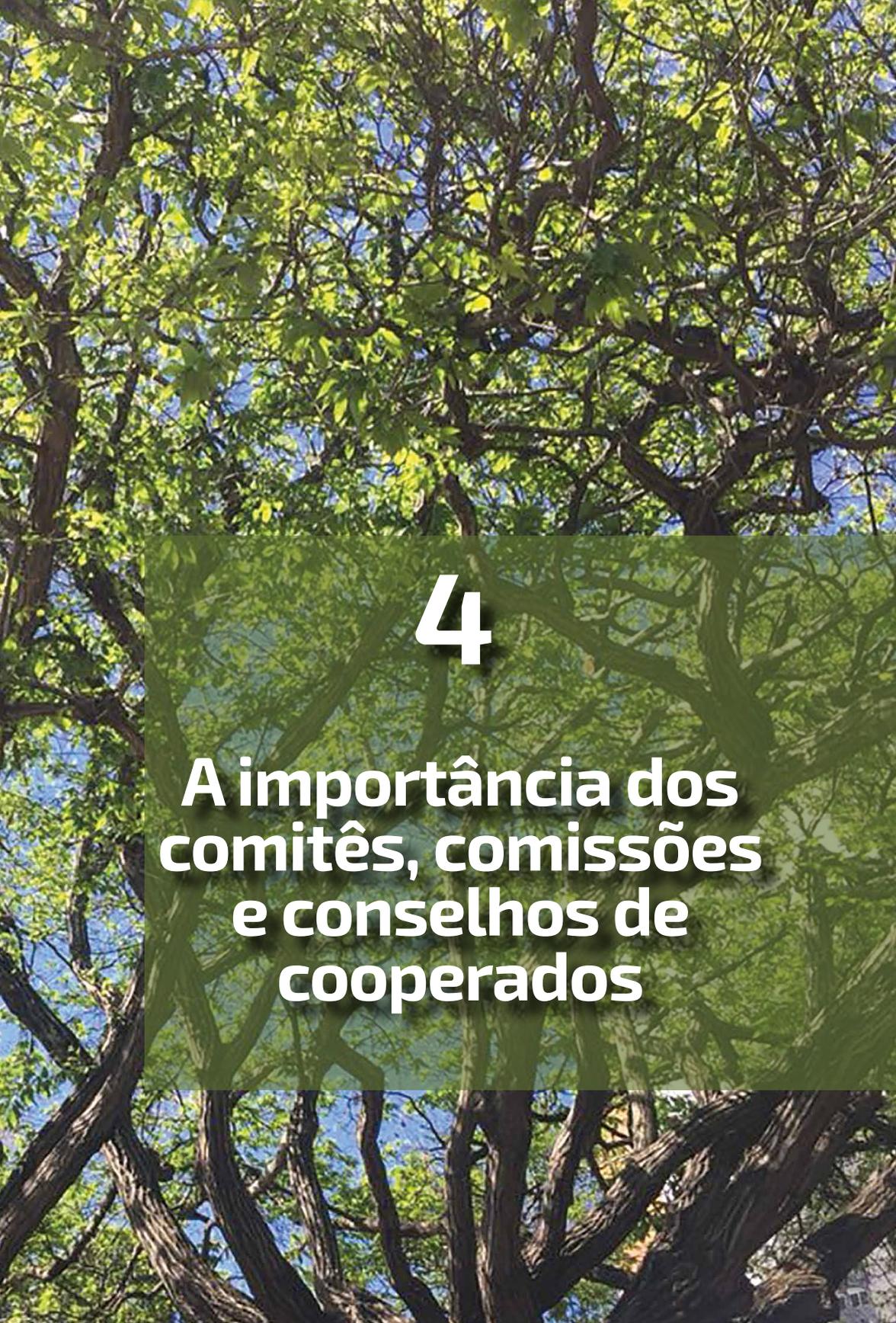
Eram realizadas dez reuniões anuais. Mais recentemente, os eventos das regiões Norte e Noroeste passaram a ocorrer em conjunto, totalizando, dessa forma, oito reuniões ao ano. Em cada uma delas, as cooperativas anfitriãs fazem a apresentação do trabalho que desenvolvem, possibilitando

uma troca de experiências muito positiva entre os cooperativistas.

Essa é mais uma demonstração de que, com criatividade e vontade de fazer as coisas acontecerem, é possível melhorar e ampliar as conquistas por meio de um diálogo maior entre as cooperativas e a organização de representação do estado.

Todas essas ações refletem com clareza a importância do trabalho desenvolvido pelo cooperativismo paranaense durante tão significativo período. Certamente, foi uma construção madura e frutífera, que, ainda hoje, se reflete no bom desempenho das cooperativas do Paraná.





4

A importância dos comitês, comissões e conselhos de cooperados

As cooperativas, pelas características peculiares de serem uma sociedade formada por pessoas, **obrigatoriamente** devem contar com a efetiva colaboração dos cooperados no direcionamento das políticas desenvolvidas para dar sustentação às suas atividades. Isso porque, além de ter no seu DNA a essência da democracia, seu objetivo principal é a prestação de serviços destinada a viabilizar economicamente o cooperado, que é o agente principal e foco de todo trabalho promovido para atingir as aspirações coletivas, mas sempre tendo como fulcro o indivíduo.

As cooperativas distinguem-se por essa perspectiva, que é diferente das empresas mercantis. Dieter W. Benecke, no livro *Cooperação & desenvolvimento - o papel dos cooperados no processo de desenvolvimento econômico nos países do terceiro mundo*, assim se expressa sobre essa questão:

Na sociedade capitalista, os sócios têm apenas interesse indireto no que sua empresa produz, isto é, somente se interessam pelo lucro derivado da venda dos produtos fabricados pela empresa. A maior distribuição de rendimentos é o que esperam os sócios. Por isso, o interesse dos associados capitalistas orienta-se para o lucro da empresa.

Diferente é a aspiração econômica de uma cooperativa: os sócios trazem o capital para que a empresa cooperativa assegure a venda de seus produtos, a aquisição de bens de consumo ou de insumos para possibilitar a produção comum. O interesse dos membros de uma cooperativa orienta-se primordialmente para um serviço: uma empresa cooperativa somente deve procurar excedentes na medida em que deles necessitar para assegurar, a longo prazo, a produção de serviços aos membros. Lucros sob a forma de maior renda pessoal, os membros obtêm através de suas próprias atividades e não com base nos lucros da empresa cooperativa. Dela

esperam os serviços que os apoiem em suas atividades e que de outro modo não conseguiriam ou conseguiriam somente a preço mais alto.

Deste fato se explica a estrutura singular da cooperativa, segundo a qual os associados são os donos da empresa e, ao mesmo tempo, os usuários de sua própria empresa. Ilustraremos isto com o exemplo de uma cooperativa de compra (veja quadro nº 1).

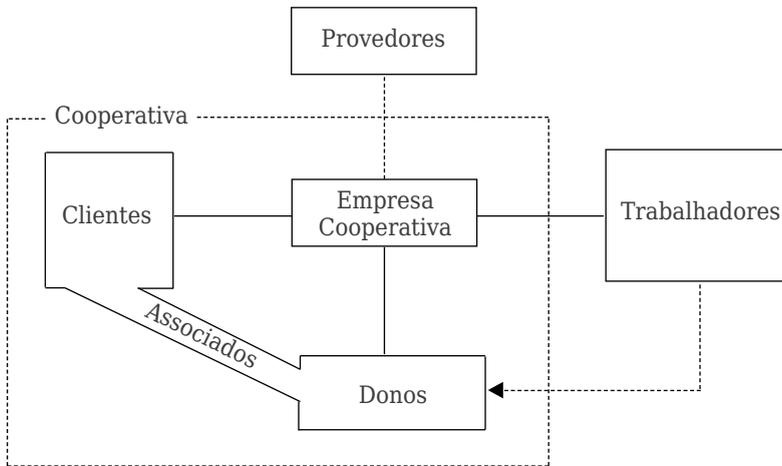
Qualquer empresa conta, pelo menos, com quatro fatores de influência: seus fornecedores, clientes, donos e empregados. As relações entre a empresa e estes quatro fatores definem-se segundo o objetivo da empresa, estipulado pelos proprietários.

Na empresa capitalista e estatal existe apenas uma relação organizacionalmente predeterminada e assegurada, que é a relação entre a direção da empresa e o dono ou donos. A relação com os outros três fatores está definida segundo o objetivo dos proprietários; os clientes, fornecedores e empregados tradicionalmente não participam de sua determinação.

A cooperativa, ao contrário, caracteriza-se por dupla relação. Utilizemos como exemplo uma cooperativa de bens de consumo para os seus associados. Nela, como em outro tipo de empresa, determina-se de antemão a relação entre a empresa e os donos, estabelecendo-se regras de participação nas decisões, no financiamento próprio, no risco etc. Além disso, e é aqui que a cooperativa se diferencia de outras associações empresariais, predetermina-se a relação com os clientes, o tipo de serviços, as condições para recebê-los etc.; quer dizer, fixam-se as regras de participação nas operações comerciais. Na cooperativa existem, portanto, duas relações organizacionalmente pré-determinadas. Na cooperativa de compra, por exemplo, o grupo de clientes, interessados nos serviços da empresa cooperativa, é idêntico ao grupo dos donos; os membros podem influir na operação comercial e produtiva de forma direta, tanto na qualidade de donos com também na de clientes.

Quadro nº 1

Identidade entre donos e usuários (clientes) em uma cooperativa de compra



A fim de propiciar aos empregados dessa cooperativa a possibilidade de participação nas determinações, permite-se frequentemente que ingressem como associados. Mas não se costuma oferecer igual situação aos fornecedores.

Em uma cooperativa de produção, a participação dos trabalhadores é assegurada pela estrutura organizacional, dado que neste caso o grupo dos trabalhadores é idêntico ao grupo de proprietários. Em um esquema correspondente ao quadro nº 1 haveria de ser traçada a 'ponte de associados' entre donos e trabalhadores. No caso de uma cooperativa de venda, os sócios são os fornecedores da empresa cooperativa.

Nas três formas possíveis de cooperativas, as de compra, de produção e de venda, sempre existe a identidade entre os proprietários e usuários. Esta identidade é o distintivo essencial da cooperativa. Todos os outros fatores como, por exemplo, os princípios cooperativos, que geralmente são utilizados para distinguir a cooperativa de outras formas empresariais, são desnecessários para a identificação da cooperativa.

Que significado tem o 'critério de identidade' para o trabalho diário da cooperativa? Teoricamente significa que os associados podem impor seu interesse em um serviço determinado, uma vez que são, ao mesmo tempo, donos e usuários da empresa cooperativa.

Também A. F. Laidlaw escreveu a respeito no Relatório da Aliança Cooperativa Internacional (ACI), apresentado no XXVII Congresso de Moscou, em 1980:

O caráter democrático

Na parte em que tratamos da natureza das cooperativas, assinalamos que a democracia deve ser considerada como um dos elementos essenciais do sistema cooperativo e que, na falta dela, uma organização jamais poderá ser considerada como uma cooperativa autêntica. A partir daí, esbarramos com inúmeras dificuldades e questões que não terão, nunca, resposta definitiva, tais como:

- como se manifesta realmente, na prática, a democracia cooperativa? Por quais critérios uma cooperativa ou sistema cooperativo mede o seu caráter democrático, ou tem provas de sua autenticidade democrática? Ou ainda como aperfeiçoar e reforçar sua qualidade democrática? Muitos cooperativistas, por vezes experientes e bem informados, quando devem explicar o porquê do caráter democrático de seu movimento, citam como justificativa o direito de: cada um - um voto, imaginando que o princípio 'um homem - um voto' basta para definir, por si só, a essência democrática da cooperativa.

O que argumentamos neste estudo é que o princípio de Rochdale, por mais conhecido, fundamental e indispensável que possa ser, representa apenas um aspecto da democracia cooperativa pois, na verdade, o caráter democrático das cooperativas manifesta-se e prova-se em várias outras circunstâncias além das Assembleias Gerais de seus membros.

Vejamos, mais de perto, os diferentes critérios segundo os quais poder-se-á julgar o caráter democrático de uma organização cooperativa.

- A adesão a uma cooperativa se dá por livre e espontânea vontade e nunca por coerção.
- A noção de porta aberta a todos e da não discriminação é fundamental na democracia cooperativa.
- Os membros devem apresentar, entre si, um certo grau de homogeneidade e de interesses comuns, para que possa haver senso de solidariedade. Assim, a associação entre 500 agricultores pobres, possuindo cada um apenas dois hectares de terra e cinco latifundiários, cada um possuindo 2.000 hectares, constituiria, sem dúvida, uma base completamente irreal para se fundar uma cooperativa agrícola a ser conduzida de maneira democrática apesar das possibilidades de sucesso econômico da empresa devido ao grande volume de negócios que lhe trariam os grandes proprietários.
- A democracia se mede tanto pela participação ativa dos membros como pela contagem dos votos.
- Em uma cooperativa que é de fato democrática, somente os sócios, os verdadeiros utilizadores do serviço, têm o direito de designar e eleger os dirigentes e o Conselho de Administração.

- Uma cooperativa democrática tem programas de educação e sabe tomar as medidas necessárias para a educação dos responsáveis a todos os níveis.
- Em uma cooperativa democrática não há nenhuma diferença entre os sexos. Não pode haver 'papel feminino' e 'papel masculino'.
- Em uma cooperativa, a democracia seria incompleta se não se estendesse também aos lugares de trabalho, entre os assalariados.
- Observa-se, em geral, um nível mais elevado de participação democrática nas cooperativas onde o regulamento prevê um sistema de rodízio automático para preencher os lugares do Conselho Administrativo.
- O procedimento democrático, que se pretende estrito, exige que os conselheiros fiscais sejam nomeados pela Assembleia Geral dos associados diante dos quais eles são responsáveis. A repartição das sobras deve também ser decidida pelos associados, muito embora o Conselho de Administração possa, naturalmente, fazer recomendações. Ademais, na Assembleia Geral, o societariado está habilitado a nomear comissões que submetem seus relatórios aos membros, como também ao Conselho Administrativo.
- Uma cooperativa democrática não permite aos seus dirigentes eleitos e membros do seu Conselho de Administração nenhum privilégio ou favor a que o conjunto dos associados não possa se beneficiar.
- Se uma cooperativa se vê na contingência de abrir uma filial, ela deve tomar as medidas adequadas para assegurar a representatividade dos usuários no Conselho Administrativo e nos diversos órgãos eletivos.
- Em uma cooperativa autêntica a autoridade maior é a dos associados.
- O caráter democrático de uma cooperativa deve ser avaliado pela densidade da livre circulação de informação destinada ao societariado, e nas oportunidades que lhe são dadas para reagir e intervir na definição das grandes linhas de ação.
- Em uma sociedade cooperativa que se pretende democrática, todos os relatórios e informações são transmitidos com forma e linguagem facilmente compreensível e devem estar à disposição de qualquer grupo minoritário do corpo associativo.
- A democracia se desenvolve melhor em uma organização na qual não há um poder dominante emanado de uma só pessoa, elite, ou pequeno grupo. As decisões importantes são tomadas em uníssono no lugar de obedecer a uma ordem hierárquica. O elevado grau de democracia se mede pela quantidade de decisões tomadas, originadas por sugestões feitas na base, pelo societariado.

- Em uma democracia, os profissionais, os especialistas e os tecnocratas são consultados, dão conselhos e fazem recomendações, mas as decisões são tomadas pelos que se encontram na instância dos eleitos.

- Em uma democracia não é indispensável, nem mesmo desejável, que todos os homens estejam de acordo, mas é imperioso que participem (Edouard C. Lindeman).

Concluiríamos dizendo que a noção de democracia se exprime, palpavelmente, através de todos os aspectos da organização cooperativa e não somente na Assembleia Geral segundo a regra 'um homem - um voto'. A cooperativa ideal do futuro não será uma hierarquia de poderes, fechada em si mesma, mas uma organização com essência democrática, tanto em sua estrutura, quanto em seu funcionamento.

Certamente, essas referências, por si só, já mostram a importância da participação concreta do cooperado no direcionamento e, por que não dizer, no planejamento da cooperativa. Isso torna mais fácil administrar a sociedade e evita o risco de realizar aquilo que não representa a vontade dele e trará dissabores futuros aos próprios dirigentes e à sociedade.

Dessa forma, a constituição de comitês, comissões e conselhos de cooperados é a opção mais apropriada para alcançar os melhores resultados e deveria merecer especial atenção, pois são diluidores de riscos na tomada de decisões sob a óptica dos interesses dos cooperados.

Numa administração profissional, como busca constantemente o cooperativismo paranaense, a organização do quadro social é uma questão fundamental para comprometer, no bom sentido, o cooperado com os negócios da cooperativa. Muitas vezes, questiona-se a origem da pequena ou quase inexistente participação dele na cooperativa. É óbvio que isso está diretamente relacionado à abertura que a organização oferece aos seus integrantes.

Há preocupações de que o incentivo a essa prática possa trazer mais dificuldades na condução da sociedade, o que não é verdadeiro, pois os exemplos demonstram que, quando a cooperativa chama os cooperados à participação, os benefícios são mais visíveis. Evidentemente, quando se organiza o quadro social, abrindo a possibilidade de se constituir comitês, comissões e conselhos de cooperados, é preciso fazê-lo com profissionalismo e critérios que permitam serem, de fato, meios de apoio à gestão. Caso contrário, poderão se tornar algo sem sentido e sem função.

Cabe às diretorias e Conselhos de Administração a missão de estimular a formação dos comitês, comissões e conselhos de cooperados, sempre com a visão de terem um canal que irá ajudá-los na tomada da melhor decisão para a sociedade e, conseqüentemente, os cooperados. Nesse momento, deve-se buscar auscultar o que pensam os líderes desses grupos, pois cada um deles representa determinado interesse coletivo, assegurando o melhor caminho a ser tomado pela cúpula. Deve-se ter, ainda, a consciência de que esses órgãos auxiliares à administração necessitam de **acompanhamento sistemático e permanente dos dirigentes.**

Em qualquer situação, eles têm sempre que contar com o dirigente eleito em suas reuniões, pois, além de valorizar e dar credibilidade, tal procedimento cria uma sintonia fina entre os cooperados e a direção, facilitando o norteamto das atividades executadas em prol dos membros.

Se há um instrumento que, bem conduzido, pode ajudar na gestão da sociedade cooperativa, é o grupo de líderes que constituem os comitês, comissões e conselhos de cooperados. São eles os mensageiros dos anseios demandados pelas bases. Acredite: além de facilitar a comunicação com os

cooperados, a organização do quadro social vai trazer mais tranquilidade para exercer uma administração mais democrática e de resultados.

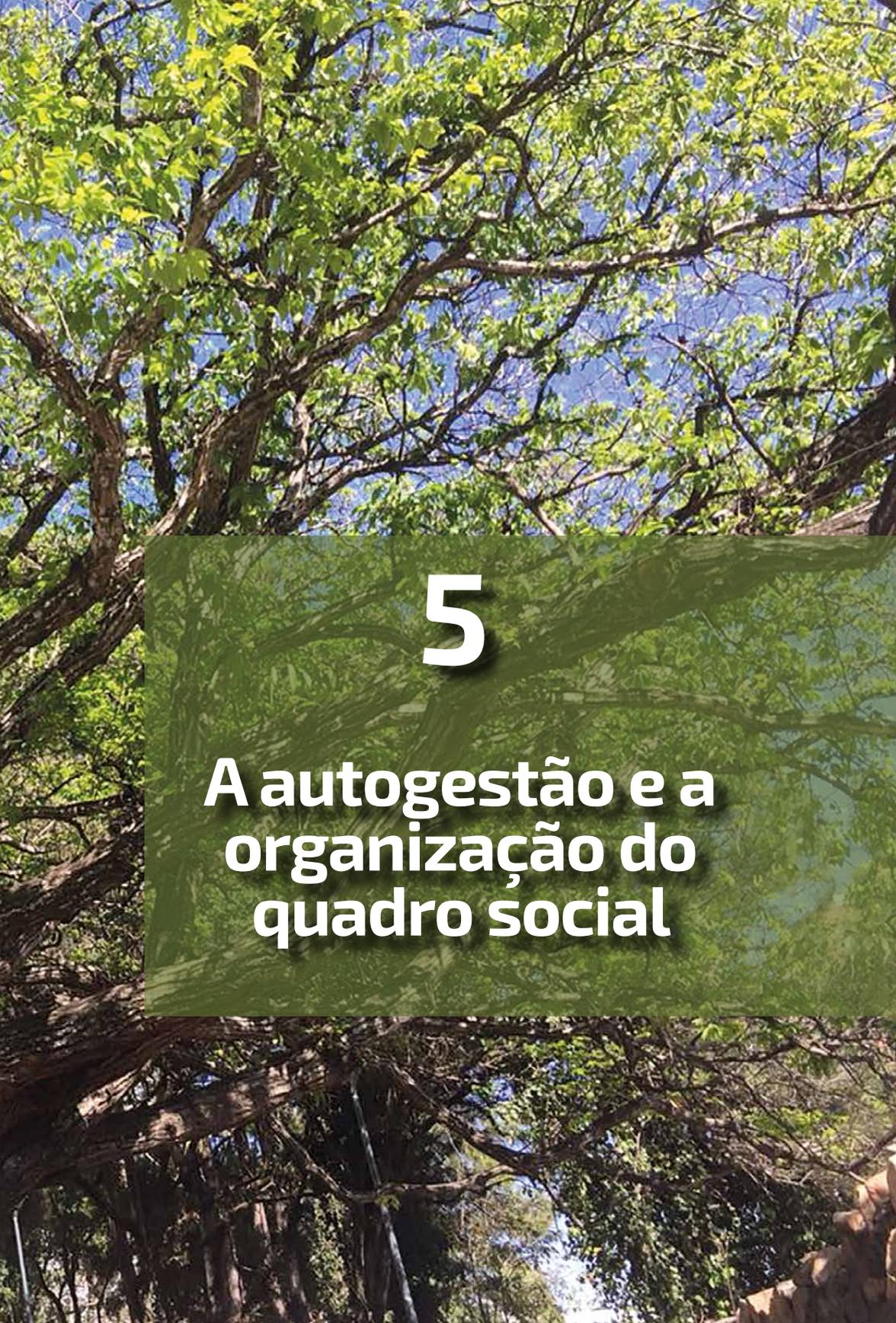
Na viagem que fez ao Brasil, em 1991, o diretor Acadêmico e Administrativo do Instituto de Cooperativismo da Westfälische Wilherlms Univesität, de Münster, República Federal da Alemanha, Wilhelm Jager, assim escreveu em parte do seu relato:

A base para uma evolução de cooperativas bem-sucedidas e estáveis é uma organização que se assenta sobre a tríade: **autoajuda, autogestão e responsabilidade participativa**. Estamos, portanto, perante homens livres que, com sua responsabilidade individual, enfrentam uma tarefa comum, a fim de poderem progredir economicamente, com o total risco individual. É apenas esse o elemento que forja a união e vai fundamentar a necessária identificação dos membros com a sua cooperativa. Se todos estiverem dispostos a produzir, cada um colherá as suas vantagens. Evidentemente, haverá necessidade de um gerenciamento competente, a fim de que todas as atividades individuais possam subordinar-se ao objetivo comum para o bem de todos. Mas este gerenciamento deverá ser legitimado exclusivamente por meio dos membros e de suas expectativas em obter vantagens.

O professor Jager, com quem tive a oportunidade de conviver, evidencia com muita propriedade que o sucesso do cooperativismo está intrinsecamente ligado ao processo de autogestão e que a **responsabilidade participativa** é um dos pilares.

Mais uma vez, fica claro para todos nós que a organização do quadro social é essencial para alicerçar a transparência e o bom direcionamento das ações das cooperativas, voltadas a atingir os objetivos almejados pelos cooperados.





5

A autogestão e a organização do quadro social

Apesar de a criação do Programa de Autogestão das Cooperativas Paranaenses ter sido caracterizada por posições marcantes antes da década de 1980, foi em 1983, com a implementação do Programa de Autofiscalização das Cooperativas, que houve a estruturação dos mecanismos e ações para disciplinar a melhor forma de implantar um sistema de autogestão no setor.

Também não havia no projeto a exigência formal para a organização do quadro em comitês, comissões e conselhos de cooperados. Mesmo assim, as entidades que atuavam no cooperativismo buscavam motivar os dirigentes a criar esses órgãos. O marco histórico e decisivo foi a aprovação, no X Congresso Brasileiro de Cooperativismo, realizado em Brasília, no período de 7 a 11 de março de 1988, das propostas que começaram a ganhar vitalidade.

As seis sugestões aprovadas pela plenária davam sustentação à implementação da autogestão. Vale destacar que a primeira delas - organização social e gestão participativa - foi, sem sombra de dúvida, a mais ousada, pelas exigências ali contidas. Transcreveremos na íntegra a proposta, por representar um significativo passo instrumental de “cobrança” das cooperativas em relação à transparência de suas ações para com o quadro social e à abertura necessária para uma maior participação do cooperado, por meio dos comitês, comissões e conselhos, no estabelecimento e condução das políticas de prestação de serviços voltadas ao quadro social.

ORGANIZAÇÃO SOCIAL E GESTÃO PARTICIPATIVA

a) Estabelecimento de um processo de organização do quadro social em Comitês Educativos, Comissões, Núcleos, Conselhos etc., permitindo a efetivação de um elo entre o associado e a administração da cooperativa, contribuindo para o processo decisório e o

planejamento democrático na sociedade cooperativa. A cooperativa definirá em estatuto e regimento a melhor forma de sua organização administrativa, respeitando as características locais.

b) Período de mandato máximo de 5 (cinco) anos para a diretoria, Conselho de Administração e 2 (dois) para o Conselho Fiscal, com reeleição, renovação e número de membros a serem fixados no Estatuto Social.

c) Apreciação da reforma estatutária, após aprovação pela Assembleia, por parte da entidade de representação do sistema.

d) Instituição de conselhos de ética vinculados ao sistema de representação, para auxílio à gestão cooperativa a fim de resolver os conflitos entre cooperativas e práticas nocivas ao cooperativismo.

e) O estatuto definirá o processo eleitoral dos órgãos de administração e fiscalização.

f) Implementação do autocontrole visando oferecer instrumentos ao quadro social, ao Conselho Fiscal, à administração e ao corpo funcional mediante auditoria e assessoria.

g) Responsabilização criminal e civil rigorosa dos autores de fraudes cometidas.

h) Criação de cooperativas em quaisquer ramos de atividades humanas, sem restrições (como na área de crédito, que associe simultaneamente associados rurais e urbanos; na área de seguros etc.).

O assunto foi amplamente divulgado no cooperativismo brasileiro. As seis propostas, aprovadas após muito debate e discussão entre milhares de cooperativistas e entidades ligadas ao setor, começaram a tomar corpo. O tema foi pauta em vários eventos nacionais e regionais, como no VII Encontro de Dirigentes e Executivos do Sistema OCB, realizado de 30 de novembro a 1º de dezembro de 1988, em Aracaju (SE), em que se reafirmou a importância da autogestão para o cooperativismo brasileiro e, em especial, da organização social e da gestão participativa.

Com a promulgação da nova Constituição Federal, em 5 de outubro de 1988, o cooperativismo conseguiu inserir vários artigos na nova Carta, cristalizando a liberdade tão almejada para o setor.

Sem a tutela do Estado, mais uma vez, a autogestão ganhou força, com a necessidade imperiosa de ser formalizada, à luz das grandes discussões e das práticas que se realizavam no Brasil, especialmente no Paraná. Com base nas decisões dos congressos, encontros e seminários, o estado saiu na frente e a Ocepar apresentou uma proposta de âmbito estadual.

Foram realizados amplos debates regionais e com a diretoria e, finalmente, em 25 de setembro de 1990, o projeto a ser implantado em todas as nossas cooperativas foi aprovado por unanimidade em Assembleia Geral Extraordinária, com as ações para viabilizá-lo inseridas no planejamento da Ocepar de 1991.

Entre os seis campos abrangidos pelo projeto, além do acompanhamento do desempenho das cooperativas, que era o foco principal e com reflexos diretos para o bom desempenho da sociedade, merece destaque o referente à organização do quadro social, aprovado com as seguintes orientações:

ORGANIZAÇÃO DO QUADRO SOCIAL

- A cooperativa que integrar o Programa de Autogestão deverá organizar o quadro social, além de participar dos projetos de integração aprovados pelas cooperativas (regional, estadual e outros).
- A Ocepar poderá dar suporte orientativo na organização do quadro social, cabendo à cooperativa definir a forma de organização conveniente para cada caso.
- Estabelecimento de Projetos de Integração Cooperativista nos âmbitos regional e estadual que serão revistos periodicamente nos seminários/reuniões.
- Serão ainda desenvolvidas as seguintes atividades:
 - Organização do quadro social pela cooperativa (comitês, comissões, conselhos, núcleos e outros), podendo para tanto, contar com o apoio da Ocepar.
 - Publicação de manual orientativo à organização do quadro social, pela Ocepar.
 - Capacitação dos profissionais que atuam com o quadro social, pela Ocepar.

- Realização de treinamento dos líderes que compõem os comitês, conselhos e outros.

Em 1991, com a determinação da Assembleia, a Ocepar foi a campo e produziu inúmeras cartilhas, pôsteres, folhetos e publicações, com o objetivo de orientar dirigentes, colaboradores e líderes sobre o papel da autogestão e a responsabilidade de cada um no projeto. No mesmo ano, o então Departamento de Apoio à Autogestão elaborou a publicação *Autogestão - a função do cooperado*. Vamos reproduzir alguns aspectos do documento, que demonstram o profissionalismo do trabalho realizado pela entidade na fase inicial do processo:

A FUNÇÃO DO COMITÊ DE COOPERADOS

A organização dos cooperados em torno da sua cooperativa tem a função principal de buscar um **canal de comunicação** frequente destes com a sua administração, propiciando o equilíbrio que a sociedade necessita.

Os estatutos sociais da cooperativa devem contemplar as funções dos comitês, colegiados, grupos/comissões e/ou conselhos de cooperados, como órgãos consultivos e de apoio à administração da sociedade onde se expressem as formas de:

- Incentivo a uma maior participação dos cooperados na vida da cooperativa;
- Auxílio à administração na tomada de decisões importantes;
- Apoio no controle das funções e objetivos da cooperativa;
- Discussão prévia dos assuntos levados à Assembleia Geral;
- Auxílio no planejamento da sociedade;
- Difusão da prática em educação cooperativista;
- Identificação e capacitação de novas lideranças visando sua participação nos órgãos sociais.

A propósito, o texto da nova Lei Cooperativista deve dar respaldo necessário à definição das funções dos comitês de cooperados como importantes instrumentos técnico-consultivos na administração da cooperativa.

A FUNÇÃO DOS LÍDERES

O cooperado, enquanto dono e usuário da cooperativa, tem obrigação de manter-se ativo e participativo na sua cooperativa, caso contrário não terá o que lamentar em relação ao destino da sua empresa. Considerando-se que não é possível consultar todos os cooperados a todo o momento, pois o número é elevado, faz-se necessária a participação das lideranças do quadro social na condução da empresa. A função do líder é determinante, tanto na discussão prévia dos assuntos a serem deliberados em Assembleia Geral, como na consulta frequente a respeito dos serviços que a cooperativa oferece ao seu quadro social.

O trabalho com lideranças precisa ser bem planejado, onde haja critérios para identificação, organização e atuação dos líderes.

Não basta somente identificá-los adequadamente, é necessário estimulá-los para que se organizem e se aperfeiçoem para o exercício da cooperação, buscando a melhoria da sua condição pessoal e do grupo como um todo.

Cabe à administração da cooperativa proporcionar o assessoramento necessário para o aperfeiçoamento da liderança da cooperativa.

A FUNÇÃO DOS ASSESSORES

A assessoria aos comitês tem um papel importante pois, através dela, o cooperado terá acesso a informações e métodos que necessita para se organizar.

Cada cooperativa deverá adotar o modelo de assessoria que melhor lhe convier. O importante é que sejam designados bons profissionais para acompanhar esse serviço, pois se trata de garantir o futuro da empresa - **seus objetivos e estratégias**.

O trabalho de assessoria aos comitês não pode ser algo isolado e descompromissado dos objetivos da cooperativa (exclusivo do técnico). É necessário que esteja inserido no contexto geral da empresa e absolutamente vinculado à diretoria e respectivos departamentos que atuam com os cooperados (técnico, operacional...).

Um **modelo** que tem demonstrado ser inovador é aquele que integra a assessoria aos comitês e, com os técnicos a campo, onde o assessor de cooperativismo passa a dar prioridade à formação e assessoria aos Comitês Regional e Central.

Em síntese, a assessoria e supervisão dos Comitês de Cooperados poderá funcionar da seguinte forma:

COMITÊ	NÍVEL		
	<i>LOCAL</i> (comunidade)	<i>REGIONAL</i> (entreposto)	<i>CENTRAL</i> (sede da cooperativa)
DENOMINAÇÃO	Núcleo ou Comitê Singular	Comitê Singular ou Regional	Comitê Central
FUNÇÕES PRINCIPAIS	Informar Buscar informação Avaliar serviços a nível de campo	Avaliar sugestões Elaborar propostas Encaminhar propostas em relação ao entreposto	Buscar consenso Planejar Encaminhar propostas gerais
ASSESSORIA	Técnico local	Assessor de cooperativismo	Assessor de cooperativismo
SUPERVISÃO E APOIO	Assessor de cooperativismo Gerência do entreposto ou diretor	Gerência do entreposto Diretor e Conselho Fiscal da região	Gerentes da cooperativa Diretoria Conselho Fiscal

Os assessores (técnico local e assessor de cooperativismo) deverão ser preparados para a função, porém é fundamental que tenham características especiais para atuação com grupos de pessoas, tais como:

- Ter identidade com os cooperados;
- Ser bem aceito pelos cooperados;
- Ter humildade e liderança;
- Ser criativo, comunicativo e inovador;
- Conhecer em detalhes a cooperativa;
- Ter acesso às informações que necessita;
- Gostar da função que realiza;
- Estar ligado à cooperativa (funcionário ou conveniado);
- Ser participativo e moderador;
- Conhecer o plano de trabalho da cooperativa.

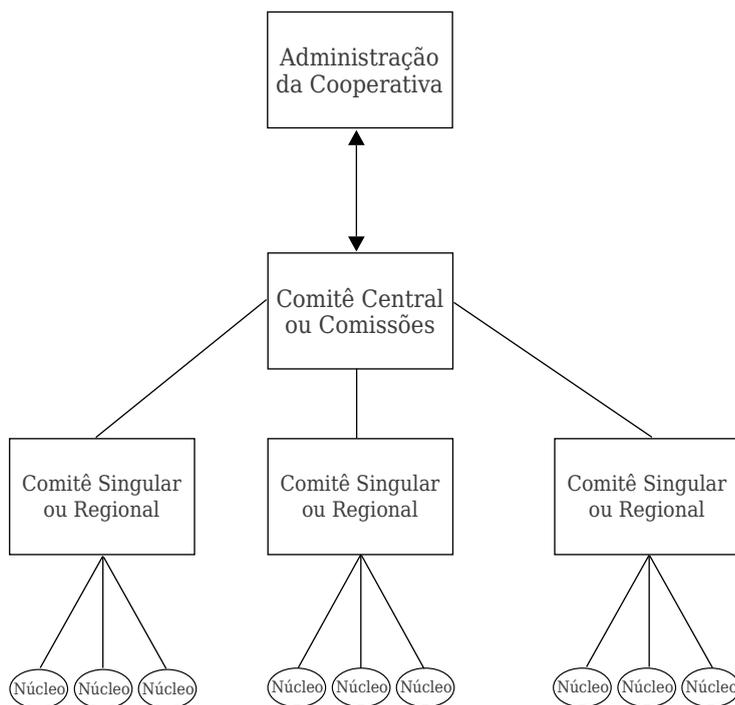
MODELOS DE ORGANIZAÇÃO

Qualquer que seja o modelo de organização adotado pela cooperativa - Comitês Educativos, conselhos, comissões de cooperados, comitês especializados ou grupos de associados - é importante que haja interesse dos cooperados em contribuir, de forma integrada, para a solução dos problemas e o desenvolvimento da cooperativa.

1. COMITÊ EDUCATIVO

É a forma mais utilizada na região Sul do Brasil, principalmente no estado do Paraná. Surgiu em 1968, inspirado em modelo adotado pelo serviço de extensão rural de Minas Gerais, na organização de agricultores. Trata-se de um tipo de organização abrangente, não especializado, onde os cooperados tratam de todos os assuntos que dizem respeito à sua cooperativa e à sua própria atividade.

Os Comitês Educativos evoluíram na sua forma de organização, tanto a nível interno, onde constituíram-se os núcleos cooperativos (a nível de base), os Comitês Singulares ou Regionais (a nível de entreposto da cooperativa) e o Comitê Educativo Central, que tem a função de interface no relacionamento com a administração da cooperativa. Entre os comitês de diferentes cooperativas foram organizadas as comissões regionais e estaduais, cuja função é o intercâmbio de experiências e a realização de eventos comuns. A sua organização interna difere de cooperativa para cooperativa, porém de forma geral pode ser sintetizada da seguinte forma:



2. COLEGIADOS

Órgão social representativo por produto, de caráter consultivo e de apoio à administração da cooperativa e constituído de cooperados integrados e atuantes na empresa.

O objetivo básico do colegiado é:

- Estabelecer um canal ágil de comunicação entre os cooperados e a respectiva divisão do produto que representam, visando agilizar o fluxo de informações e decisões, e a integração entre o quadro social e a administração da cooperativa.

Além disso,

- Promover constantemente a educação cooperativista e o cooperativismo e,
- Contribuir ao aprimoramento tecnológico da atividade (produto) junto aos cooperados visando a sua promoção socioeconômica.

O colegiado é constituído de representantes eleitos pelos demais cooperados ligados ao produto que representam. A definição do número de representantes da região no colegiado obedecerá os critérios de proporcionalidade de participação na cooperativa, observando, entre outros, o seguinte:

- número de associados na atividade e o
- volume de produção entregue.

A exemplo dos Comitês Educativos, não poderão ser eleitos para o colegiado, dirigentes, conselheiros fiscais e funcionários da cooperativa.

3. COMISSÕES

As comissões por serviço ou por produto são comuns a nível de cooperativa, inclusive onde existe Comitê Educativo, pois a sua ação é específica (comissão de soja, trigo, comissão avícola, comissão de saúde, esporte...).

São atribuições das comissões: assessorar a diretoria na fixação de procedimentos, normas, orçamentos e projetos, acompanhar e avaliar o funcionamento de serviços oferecidos pela cooperativa aos cooperados nos campos específicos de atuação.

4. GRUPOS ESPECÍFICOS

No intuito de integrar a comunidade em torno da sua cooperativa, principalmente a família do cooperado, surgiram vários grupos com finalidades específicas (grupo de senhoras, de jovens).

A ação prioritária desses grupos visa ao desenvolvimento social da comunidade, com destaque para a área de alimentação, saúde, educação, esporte e lazer.

5. FORMAS MISTAS

Formas mistas de organização dos cooperados são comuns em algumas cooperativas. Pretende-se, com isso, melhorar a integração

dos cooperados em torno dos interesses específicos (produto) com os gerais de toda a cooperativa.

Exemplo: Comitês e comissões de produto que funcionam de forma conjunta.

6. GRUPOS ESPECIAIS EM COMITÊS EDUCATIVOS

Em cooperativas com Comitês Educativos já bem organizados poderão ser formados grupos especiais, com a finalidade de ampliar e aperfeiçoar a ação da liderança junto à cooperativa.

O grupo especial é um componente que já complementa a ação dos Comitês Educativos. Jamais deverá funcionar independente, pois isto levaria ao enfraquecimento dos comitês, mas de forma integrada visando à dinamização e aperfeiçoamento do conjunto.

Os cooperados que integram os grupos especiais deverão apresentar por ocasião da reunião do seu Comitê Educativo os resultados do trabalho desenvolvido, bem como levantar o desejo dos cooperados.

6.1 FORMAS

Poderão ser formados um ou mais grupos especiais com as seguintes denominações e funções:

a) Planejamento/Investimento/Capitalização

- Colher subsídios dos associados
- Participar na elaboração do plano de ação da cooperativa
- Participar na análise de viabilidade e acompanhar a implantação de investimentos
- Verificar a necessidade da cooperativa

b) Comercialização

- Auxiliar no levantamento da produção
- Divulgar o esquema de comercialização: recebimento, transporte, taxas, descontos, preço etc.
- Acompanhar o processo de comercialização e pagamento ao associado

c) Assistência Técnica

- Levantar necessidades
- Verificar a insuficiência de técnicos
- Subsidiar o planejamento técnico anual
- Acompanhar o trabalho
- Sugerir melhorias

d) Educação Cooperativa

- Verificar o conhecimento e a conscientização dos cooperados
- Sugerir e participar de treinamentos

- Motivar a participação da família

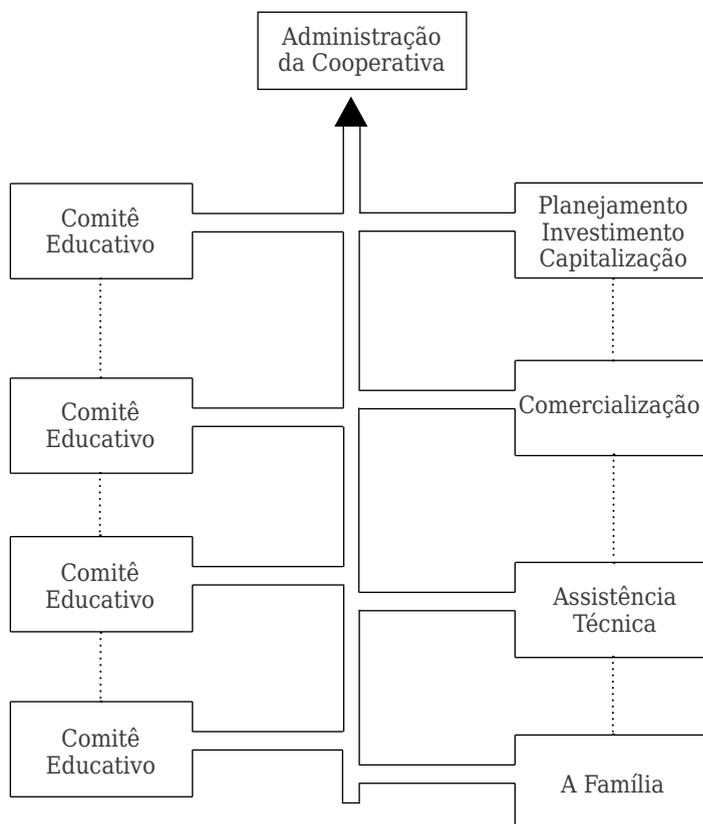
e) Família do Cooperado

- Incentivar a cooperativa para o trabalho com jovem e senhoras de cooperados
- Motivar e verificar interessados
- Acompanhar o trabalho

f) Acompanhamento e controle da cooperativa

- Captar problemas levantados pelos cooperados
- Obter informações sobre a cooperativa
- Sugerir formas de controle
- Levar informações aos cooperados

6.2 ESQUEMA DE FUNCIONAMENTO



6.3 COMPOSIÇÃO

O grupo especial deve ser formado pelos seguintes membros:

- Representante(s) de cada comitê

O número de representante (um ou mais) dependerá do número de comitês existentes e da complexidade e importância do grupo especial

- Um diretor
- Gerentes das áreas envolvidas
- O assessor de cooperativismo
- Outros (Conselho Fiscal, técnicos e funcionários)

6.4 ETAPAS

1ª Etapa: Organização dos Comitês Educativos na área de atuação da cooperativa;

2ª Etapa: Consolidação dos comitês novos e dinamização dos comitês já existentes;

3ª Etapa: Definição com a diretoria da cooperativa e com os Comitês Educativos sobre os grupos especiais a serem organizados;

4ª Etapa: Eleição dos participantes para integrarem os grupos;

5ª Etapa: Organização dos grupos;

6ª Etapa: Elaboração do programa.

Cada grupo especial deverá estabelecer um programa de atividade. O calendário de reuniões deve ser compatível com as épocas mais apropriadas e intercaladas com as reuniões dos Comitês Educativos.

COMO ORGANIZAR-SE?...

A autogestão, em cada cooperativa, significa os cooperados se organizarem para colaborar com a administração da sua própria empresa, sem depender da interferência ou da tutela governamental. Não basta que se organizem comitês, é fundamental que se estabeleçam condições para o seu funcionamento onde é necessário:

- a) Motivação dos cooperados;
- b) Definição clara e objetiva da função dos comitês em relação à administração da cooperativa;
- c) Integração total dos conselheiros (administração e fiscal), diretores executivos e gerentes da cooperativa com os **Comitês de Cooperados**;
- d) Integração da assistência aos cooperados com o trabalho dos Comitês de Cooperados.

É comum, em época de crise, o isolamento das pessoas. Cada qual individualmente buscando a sua sobrevivência - com receio do fracasso coletivo e suas consequências - quando deveriam ocorrer

exatamente o contrário - a união para superar os problemas não possíveis de solução individual.

O planejamento de cada etapa é fundamental, mais importante ainda é a participação dos cooperados em todas as fases - da motivação à avaliação dos resultados.

Como não é possível descrever cada modelo existente segue, a título de exemplo, o comitê para o segmento agropecuário onde os cooperados se integram perfeitamente como os Conselhos de Administração e Fiscal da cooperativa. Normalmente se observam as seguintes fases:

1ª fase: A MOTIVAÇÃO

Motivar o cooperados a integrar as ações da cooperativa é condição básica para sua organização. Sem falsas expectativas, com realismo e determinação, é necessário convencer cada participante para a necessidade da cooperação.

Sugere-se iniciar o trabalho pela formação de uma comissão de apoio à organização e acompanhamento, constituída de cooperados (líderes), um membro de cada Conselho (Administração e Fiscal), o assessor de cooperativismo e o técnico responsável pela assistência ao cooperado (departamento técnico), que terão como função estudar a forma mais adequada de organização social a ser adotada na cooperativa.

Concluído o trabalho, a comissão deverá submetê-lo ao Conselho de Administração da cooperativa para definição da forma como será implementado e assegurar o apoio da diretoria ao trabalho.

Procedidas as adaptações necessárias, faz-se ampla divulgação aos cooperados, destacando-se a forma participativa como foi elaborada a proposta e a importância da participação de cada um. Para tanto, sugere-se a utilização de todos os meios de comunicação disponíveis e reuniões em cada entreposto para apresentação e coleta de sugestões para a melhoria à proposta.

2ª fase: A DECISÃO

Terminada a etapa de motivação, com a participação ativa dos cooperados, passa-se à fase da decisão - passo muito importante - que dará o caráter oficial ao trabalho, de forma que não se configure uma concessão da diretoria nem, tão pouco, uma imposição dos cooperados, e sim, um **desejo da sociedade cooperativada** como um todo.

A decisão deverá ser tomada em Assembleia Geral, oportunidade em que se deve expor com clareza, **o porquê** da organização - que se trata de um **fórum permanente de consulta aos cooperados** -

e onde, necessariamente, os interesses da coletividade devem ser tratados de forma responsável. É importante que não se caracterize como órgão reivindicatório e, sim, de planejamento e análise da cooperativa, onde os cooperados terão a oportunidade de apresentar suas propostas, detalhá-las, verificando-se a viabilidade de implantação de cada sugestão.

É aconselhável, por ocasião da reforma estatutária, que a decisão de organizações de Comitês de Cooperados conste explicitamente do estatuto social da cooperativa.

3ª fase: O PLANO INICIAL

Tomada a decisão de organizar-se, deverá ser realizado um amplo levantamento de dados sobre cada região da área de ação da cooperativa, localizando-se os cooperados e os grupos por atividade, de acordo com a sua concentração.

O plano deve estabelecer a ordem de prioridade dos comitês a serem organizados e o cronograma geral de implantação, com o número e calendário das reuniões de organização do primeiro comitê. O trabalho deverá iniciar pelo local onde os cooperados se mostrarem mais interessados, organizando-se adequadamente antes de passar para o segundo comitê, pois **é mais fácil organizar o comitê do que mantê-lo vivo e atuante.**

A comissão de acompanhamento poderá incorporar os coordenadores dos comitês quando cada Comitê Singular (região) estiver adequadamente estruturado.

4ª fase: O PRIMEIRO COMITÊ

O primeiro comitê a ser organizado servirá de **modelo** para os demais e, por isso, é necessário que se leve em consideração o real interesse dos cooperados, a possibilidade de um bom atendimento (distância da sede, infraestrutura), potencial, número de cooperados interessados e facilidade de acesso ao local de funcionamento. Na fundação do primeiro comitê, é importante e necessário tomar todo o cuidado possível para que tudo saia conforme o previsto, etapa por etapa, observando-se:

4.1 OS NÚCLEOS COOPERATIVOS

Antes da formação propriamente dita de cada comitê, é necessário, em cada uma das comunidades, a realização de reuniões para exposição da proposta de trabalho, ouvindo as sugestões e, principalmente, elegendo os representantes locais que irão compor o comitê.

Nestas reuniões, é imprescindível a presença de um dirigente da cooperativa, além do técnico designado pela cooperativa para

coordenar o trabalho, oportunidade em que deverão ser levados assuntos referentes ao cooperativismo, à própria cooperativa (atuação), o porquê da organização dos cooperados, como iniciou, a importância da liderança numa cooperativa, características desejadas nos líderes e outros assuntos de interesse geral.

4.2 A ESCOLHA DOS LÍDERES

Antes da escolha dos líderes, é importante mencionar ao grupo as características desejáveis dos escolhidos para representá-los no comitê:

- Pessoa que se entende bem com os vizinhos;
- Interessado e atuante na cooperativa;
- Uma pessoa positiva, que gosta de desafios.

Observar que não seja escolhida a pessoa que já participa de muitas outras atividades (clube, igreja, política e outras), pois esta, com certeza, não terá tempo para atender a mais essa obrigação.

O número de líderes por comunidade é variável, porém, é importante estabelecer algum critério no plano inicial ou, então, quando houver, no regimento dos comitês. Normalmente os líderes são escolhidos de acordo com o número de cooperados, distâncias e potencial de novos sócios, não sendo superior a 04 (quatro) membros por comunidade.

A escolha dos líderes se faz por eleição secreta envolvendo apenas os cooperados (excluindo os dirigentes e conselheiros fiscais da cooperativa); todos os cooperados podem votar e ser votados, sendo indicados aqueles com maior votação até o número previsto de efetivos e suplentes. Caso seja necessário, poderá se proceder a eleição em dois turnos, onde na primeira fase são identificados os candidatos e na segunda escolhidos os representantes.

Após a eleição, é necessário consultar os eleitos sobre a disposição em assumir a responsabilidade de participar ativamente no comitê como representante da comunidade, levando e trazendo informações e propostas de interesse daqueles cooperados.

4.3 A FUNDAÇÃO DO PRIMEIRO COMITÊ

Realizadas as reuniões nas diversas comunidades e escolhidos os líderes, é chegada a hora da fundação propriamente dita do primeiro comitê ou similar, definido em cada cooperativa. Novamente é necessário seguir etapa por etapa - do convite até a eleição da coordenação.

a) O convite

Para a reunião de instalação do comitê serão convocados todos os

líderes (e suplentes) escolhidos em cada comunidade e convidados os Conselhos de Administração e Fiscal da cooperativa, além de autoridades locais (se for o caso).

O local da reunião deverá ser de fácil acesso a todos e de preferência junto ao entreposto da cooperativa onde os cooperados estão vinculados diretamente. É importante que haja condições (infraestrutura) para abrigar confortavelmente todos os convidados.

b) A fundação e a escolha da coordenação

A reunião de fundação deverá ser conduzida pelo presidente da cooperativa, quando deverá ser aprovado o regimento interno e escolhida a coordenação do comitê ou forma similar adotada na cooperativa.

A coordenação é constituída normalmente de um coordenador, vice-coordenador, primeiro secretário e segundo secretário. A eleição, de preferência, deverá ser por voto secreto, com candidatos indicados na própria reunião ou por eleição em dois turnos, sendo que no primeiro se identificam os candidatos mais votados e, entre estes, se elege a coordenação.

Neste momento é importante buscar as características necessárias para o cargo, onde:

- O coordenador deverá ter facilidade no relacionamento com as pessoas e na condução de reuniões.
- O secretário deverá ter facilidade de ler e escrever, ser organizado e ter capacidade de sintetizar em ata as decisões que o grupo tomar durante as reuniões.

Após eleita a coordenação, é necessário fixar em conjunto com os demais membros e a direção da cooperativa alguns critérios em relação às reuniões e à forma de encaminhamento das propostas e sugestões à diretoria da cooperativa ou ao Comitê Central (quando constituído), para que se estabeleça uma rotina e as pessoas possam programar com antecedência sua participação. É evidente que, com o tempo, as ações são ajustadas às necessidades do grupo. O mandato pode ser de 02 (dois) anos com possibilidade de reeleição para o mesmo cargo. Caso a cooperativa tenha estruturado o Comitê Central, a eleição da coordenação do Comitê Singular deverá anteceder a do Comitê Central.

4.4 AS REUNIÕES DO COMITÊ

A primeira reunião do comitê, cerca de 30 dias após a sua instalação, deverá se ocupar em detalhar o plano de trabalho, onde deverão estar contempladas as ações prioritárias do comitê. Os assuntos que dizem respeito à vida da cooperativa (planos, ideias para o

futuro), devem dar prioridade em relação aos que tratam do dia a dia da cooperativa.

Antecedendo a primeira reunião, a equipe de coordenação e a assessoria designada pela cooperativa deverão preparar uma sugestão de plano a ser debatido no comitê com propostas já advindas das bases.

a) O treinamento inicial

Toda reunião representa custo - pois tempo é dinheiro - e cada participante deixou de fazer alguma coisa para estar presente à reunião. Portanto, não podemos perder tempo com reuniões improdutivas.

Sugere-se que o assunto prioritário a ser tratado na primeira reunião do comitê seja exatamente: Como realizar uma reunião produtiva?... Se cada participante souber como se portar numa reunião, os resultados virão com maior facilidade. Sempre que necessário, quando novos membros forem incorporados ao grupo, deverá ser repetido o assunto. Periodicamente é importante que o grupo auto-avalie sobre a objetividade e os resultados das reuniões que realiza, aperfeiçoando o que for necessário.

b) Quando convocar uma reunião?

Mesmo que estejam planejadas as épocas em que o grupo deva se reunir, nunca convocar uma reunião se não houver assunto importante que a justifique. Reunir por reunir significa esvaziar a próxima reunião e desmotivar o grupo. Portanto, toda reunião deve ser precedida de preparação.

A convocação deve ser feita com antecedência necessária para que todos possam se programar para participar. É possível estabelecer a data da próxima, no final da reunião. Neste caso, o coordenador deverá confirmá-la, relembando os membros do compromisso assumido e prevendo o início e final da atividade.

c) O local

A reunião do comitê, de preferência, deve ser realizada na cooperativa (sede ou entreposto), na propriedade de algum cooperado (neste caso adotar o sistema de rodízio) ou um local neutro (clube, escola etc.), desde que existam condições adequadas (energia, acomodação) para a reunião.

O técnico da cooperativa responsável pelo assessoramento à organização dos cooperados deverá elaborar material audiovisual de fácil compreensão sobre a cooperativa e sobre o trabalho a ser realizado, providenciar o material de apoio (equipamentos, qua-

dros, urna, papel, cédulas...), além do material de divulgação necessário à reunião.

d) Técnicas de reunião

Para cada tipo de reunião existe uma técnica apropriada para a sua condução. Nas páginas desta publicação constam algumas técnicas e exercícios práticos que devem ser adotados pelo grupo, conforme o grau de desenvolvimento.

e) A agenda

A importância de uma reunião se mede pelo conteúdo da sua agenda, ou seja, pela importância dos assuntos tratados na ocasião. Quando não houver assunto que a justifique, não deve ser convocada. A agenda deve ser bem elaborada e constar todos os assuntos a serem tratados. A ordem dos temas é variável de situação para situação, porém deve obedecer a uma sequência lógica, ou seja:

f) Abertura

Deve ser breve, pois não é ocasião para discursos. Fazer, de preferência, a saudação aos presentes, a autoapresentação (se as pessoas não se conhecem), a justificativa da reunião, a apresentação da agenda e a previsão de tempo para cada assunto e para início e fim da reunião.

g) Informação

Nesta fase se incluem todos os itens que levem informações aos presentes tais como: leitura e análise da ata anterior, providências em relação à última reunião, informações a respeito da cooperativa, notícias atuais e outras atividades correlatas.

h) Assunto principal

Toda reunião deve ter um assunto principal, que pode ser: o estudo de uma proposta, a análise de uma situação ou uma decisão a tomar. Isso deve ser feito no momento adequado, no auge da reunião, quando as informações necessárias já tenham sido colocadas. Além do assunto principal, normalmente a agenda contempla outros assuntos que são relacionados ou não com o assunto principal. É fundamental que sejam apresentados em ordem de importância ou então na sequência dos fatos.

i) Assuntos gerais

Os assuntos que dizem respeito ao dia a dia da cooperativa devem

ser tratados por último, de forma a não prejudicar temas de maior relevância, que devem merecer maior atenção do comitê.

Em assuntos gerais normalmente não se tomam decisões, principalmente se essas não estiverem relacionados com os temas discutidos na reunião. Ocasionalmente alguém pode apresentar uma proposta que compõe a agenda da próxima reunião. É o momento para expor novas ideias, sugestões a serem melhor estudadas, informações complementares, convites e outros.

j) Encerramento

No encerramento da reunião (se for o caso) são feitas homenagens, premiações, confraternização, **avaliação** e **mensagem final**, que deve ser, na medida do possível, cordial e otimista.

Você, leitor, pode observar a preocupação que a Ocepar tinha em oferecer um material de qualidade e bem detalhado sobre a organização do quadro social.

A evolução do processo de autogestão é constante, em função do crescimento do próprio cooperativismo. Dessa forma, a organização do quadro social também experimentou mudanças importantes para poder acompanhar as demandas das cooperativas.





6

Fatores de sucesso na organização do quadro social

Quando falamos em cooperativa, precisamos entender que sua organização e funcionamento são bem diferentes de um empreendimento mercantil. Por ser uma sociedade formada por pessoas, cujo benefício principal é a oferta de melhores serviços aos seus donos, que são os cooperados, faz-se necessário um cuidado especial, pois, como dirigentes, estamos representando a totalidade dos cooperados que a integram.

A responsabilidade pela definição das políticas passa do individual para o coletivo, sendo necessário ter capacidade, estar bem assessorado em todas as esferas e considerar prioritariamente as indicações de serviços que advêm dos cooperados. Quando decidimos organizar o quadro social para, por intermédio dele, obter a maior e melhor eficiência e eficácia na viabilização da atividade do cooperado, é essencial ter plena consciência de que o acompanhamento do trabalho dos comitês é fundamental para o sucesso do grupo e da própria cooperativa.

O primeiro fator que pode determinar a atuação bem-sucedida dos comitês, comissões e conselhos de cooperados é exatamente a escolha dos líderes que irão fazer parte do grupo.

a) ESCOLHA DOS LÍDERES

Numa sociedade cooperativa, é muito comum haver membros que exercem liderança em diferentes áreas nas suas comunidades - o líder focado na Igreja, o líder político, o líder comunitário e assim por diante. Precisamos entender que nem sempre os líderes com esse perfil são os melhores para fazer parte dos comitês, comissões e conselhos de cooperados. A escolha deve seguir critérios técnicos, para que esses

órgãos internos funcionem adequadamente como entes de articulação entre o quadro social e a direção da cooperativa.

Compete aos cooperados definir entre si quem serão os escolhidos. Certamente, líderes políticos farão parte dos comitês, comissões e conselhos de cooperados, sendo necessário, desse modo, esclarecer as normas e regras que devem nortear sua conduta. Ainda, o melhor caminho para promover o aprimoramento dos líderes inclui cursos de formação, especialmente os voltados à educação cooperativista.

É muito comum haver a indicação de nomes pela própria direção. Primeiramente, é evidente que, ao indicar alguém, já deve existir um certo comprometimento entre a direção e o líder, o que poderá até limitar uma atuação mais ativa do escolhido. Um segundo ponto muito importante nesse processo é o desejo da pessoa em participar. Em outras palavras, deve partir do líder o interesse em compor o comitê, comissão ou conselho de cooperados. Assim, ele contribuirá com mais afinco nos trabalhos desenvolvidos pelo grupo.

O regimento deve trazer com clareza o período de gestão, a forma de renovação, entre outros itens que deixem o líder consciente do compromisso que está assumindo nesse tempo determinado. Quando não existem regras sobre a permanência dele frente ao órgão, podem ocorrer certa acomodação e até mesmo um cerceamento no acesso de novos líderes que despontem nas comunidades. A rotatividade é salutar, pois permite oxigenar as atividades, com novas ideias, sugestões e iniciativas.

É indispensável observar as atitudes dos líderes, até para averiguar se possuem efetivamente a capacidade necessária para liderar pessoas dentro do grupo. O escritor James C.

Hunter, em seu livro *O monge e o executivo*, ressalta que o comportamento daqueles que lideram pessoas deve estar respaldado em uma série de requisitos, os quais merecem atenção especial quando da escolha dos líderes para a composição dos Comitês Educativos, comissões e conselhos de cooperados. Destacamos alguns deles, ampliamos e tecemos comentários específicos, com foco na organização do quadro social:

■ **Confiabilidade e credibilidade.** O líder precisa conquistar a confiança daqueles que lidera. Essa é uma condição essencial para o trabalho que exercerá no comitê, comissão ou conselho de cooperados. Já a credibilidade é um elemento decisivo e de grande valia para o direcionamento das ações, tornando o líder uma referência positiva em relação ao que fala e pratica, além de ser um indutor de ações proativas.

■ **Bom ouvinte.** Saber ouvir demonstra sabedoria. Podemos fazer grandes transformações e realizar muito quando temos essa capacidade. O líder do comitê, comissão ou conselho de cooperados precisa exercitar esse comportamento permanentemente, pois será seu principal instrumento para captar os desejos do quadro social em relação à sua sociedade, assim como levar as informações da direção para seus liderados.

■ **Tratar as pessoas com respeito.** Por sua condição de liderança, ele deve sempre ter em mente que é preciso muito respeito no trato com seus liderados. É comum que cooperados tragam sugestões, críticas e comentários negativos sobre a cooperativa ou até mesmo pessoas. O bom líder deve, nesse momento, conduzir o assunto com muita tranquilida-

de. Não deve deixar de dialogar, pois, às vezes, uma questão de pouca expressão e que magoou o liderado pode estar provocando tal reação. Sabemos que, pela diversidade de pensamento dentro do órgão, pode haver muitas propostas e sugestões incorretas e até mesmo impraticáveis num certo momento. Contudo, o líder deve respeitar as colocações e, sobretudo, estar disposto a verificar e trazer respostas que possam esclarecer o liderado.

■ **Encorajar pessoas.** Talvez um dos principais papéis de um líder seja o de encorajar as pessoas a superar suas dificuldades. Muitas vezes, questões regionais, de atuações localizadas e que podem ser resolvidas sem maiores envolvimento são encaminhadas à apreciação da direção da cooperativa. O líder pode e deve estimular os liderados a discutir suas questões e até dar soluções no âmbito da sua comunidade. O encorajamento das pessoas para começarem a participar de forma mais produtiva e construtiva é um atributo do bom líder de comitê, comissão ou conselho de cooperados.

■ **Ser e dar o exemplo.** Acredite, a melhor forma de ensinar é ser exemplo. Quantas pessoas já se manifestaram falando que fulano é um modelo em determinada área? Dar o exemplo é algo que fica marcado, sem necessidade de maiores explicações ou até mesmo de “catequese”. O verdadeiro líder tem que ter estampada essa virtude em seu ser, ou seja, tornar-se uma referência por sua forma de agir.

■ **Orientação segura.** Provavelmente, um dos maiores equívocos dos líderes seja não propiciar que seus liderados experimentem executar tarefas em que possam cometer erros. É preciso deixar claro que errar faz parte do processo e que, se isso ocorrer, o líder ou o liderado não vão ser pe-

nalizados e, sim, orientados a encontrar a solução. As orientações têm duas vias: uma que é do líder para o cooperado e outra, do líder para a cúpula da cooperativa. Proporcionar um ambiente seguro para o trabalho dos líderes que compõem o comitê, comissão ou conselho de cooperados é condição indispensável.

■ **Atitudes positivas.** O líder tem que ser um entusiasta em relação ao trabalho que faz. Ter atitudes positivas, destinadas a construir juntos os melhores caminhos para o sucesso da cooperativa, requer muita determinação e ação. O entusiasmo deve estar sempre presente. É preciso buscar ver o lado positivo das coisas, mesmo que muitas vezes a solução de determinados assuntos não seja fácil. O entusiasmo do líder deve contagiar o liderado, para que incentive o desenvolvimento das ações dos comitês, comissões e conselhos de cooperados.

■ **Estímulo à criatividade.** Entre as atitudes positivas, esta deve merecer atenção especial do líder. A criatividade pode fazer de uma velha ação algo novo, inusitado e que pode trazer reflexos positivos às cooperativas. É preciso sempre ter em mente que o liderado, ou seja, o cooperado, é o principal ente da cooperativa, é o objetivo de ser da sociedade e sabe exatamente quais são as necessidades dela. O líder pode e deve “explorar” o lado criativo de seus liderados, pois, certamente, serão eles que darão as melhores sugestões para a elaboração de um planejamento consistente, focado nos anseios dos cooperados e que trará resultados efetivos.

■ **Colaboração e parceria.** Aqui, o diálogo faz a grande diferença, pois falar firme e duro quando se cometem erros não é uma forma de cerceamento ou intimidação, mas de

orientação. Sempre após um diálogo firme e duro, deve vir o ensinamento sobre o rumo mais adequado a seguir.

■ **Comprometimento.** É preciso assumir, de fato e de direito, o papel de líder. O comprometimento deve ser sempre com a cooperativa, os objetivos sociais dela e as aspirações do quadro social. É imprescindível ter esse compromisso e, acima de tudo, vontade de conquistar sempre o que for mais benéfico para todos.

Quando se trata de um líder cooperativista, outros quesitos são indispensáveis ao bom exercício da liderança. O **conhecimento sobre o cooperativismo** – sua filosofia, ideologia, princípios e valores – é fundamental para quem deseja liderar cooperados.

Por haver uma **legislação específica** que rege as sociedades cooperativas (Lei nº 5.764/1971), o cooperado que se predispõe a assumir a posição de líder tem o dever de analisar seu conteúdo, até mesmo para ter suporte legal nas questões que tratar com os liderados.

Saber a **história do cooperativismo e da própria cooperativa** também é uma atitude que engrandece o trabalho do líder. Ao ter conhecimento sobre como surgiu o movimento cooperativista no mundo e no Brasil e o porquê da constituição da sua cooperativa, ele estará preparado para disseminar tão importante filosofia de vida que é o cooperativismo.

Além disso, **ter noção de gestão, economia e planejamento** é outra exigência para aquele que desempenha essa relevante função. Estar “antenado” sobre o que acontece na sociedade, no Brasil e no mundo contribui muito para valorizar a atuação do líder. Mesmo sendo bons líderes, muitos

ainda necessitam buscar mais informações em programas de educação, treinamento e formação ofertados pelas cooperativas ou entidades que atuam no setor. É importante investir constantemente em seu crescimento individual e ajudar na formação de seus liderados.

Ademais, a organização da cooperativa é totalmente diferente de uma empresa mercantil, cujo único interesse é o lucro a qualquer preço. No cooperativismo, o cerne de toda ação está na prestação de serviços ao cooperado. Assim, ele pode ter tranquilidade para executar suas atividades, objetivando conseguir mais produtividade. Essa sociedade representa uma enorme segurança ao seu membro, que não precisa se preocupar com os serviços necessários para dar sustentação às operações antes e após a obtenção dos produtos e serviços originados de seu trabalho. A cooperativa desempenha essa importante atribuição.

Nesse contexto, o **líder precisa exercitar a sabedoria para cumprir a contento sua missão**. Sendo uma via de duas mãos, ele tem a nobre e importante função de levar à cúpula da cooperativa aquilo que é importante e fundamental para ajudar no estabelecimento de um planejamento que possa congrega os interesses de milhares de cooperados. Deve compreender sua imensa responsabilidade como agente que deve promover a melhoria no relacionamento entre os cooperados e a direção da cooperativa, sempre visando a oferecer serviços de qualidade aos membros. Executar seu trabalho com **segurança, transparência, determinação, espírito construtivo, honestidade e de forma positiva** vai ajudar a edificar uma cooperativa sólida.

O verdadeiro líder também necessita ter tato aguçado

para orientar o grupo, além de **respeito e tolerância às opiniões**, mesmo que não representem sua vontade. Muito importante é o equilíbrio na condução das discussões em conjunto, respaldando suas decisões na vontade da maioria. Deve, assim, agir com **retidão e ética**, o que certamente lhe dará **credibilidade e confiança** junto aos seus liderados.

b) CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO DOS LÍDERES

A direção da cooperativa deve, ainda, estar atenta ao processo de aperfeiçoamento dos líderes que compõem o comitê, comissão ou conselho de cooperados.

Quando se constitui o grupo, é preciso estabelecer regras claras que visem a dar apoio à realização de treinamentos, com o propósito de capacitar o líder para executar com proveito as atribuições que lhe são afetas. Num primeiro momento, é necessário nivelar os integrantes com informações básicas sobre a função e funcionamento do comitê, comissão ou conselho de cooperados, objetivos, estatuto da cooperativa, Lei do Cooperativismo, técnicas de reunião e esclarecimentos sobre o regimento interno, forma de acompanhamento por parte da cúpula da cooperativa, meio de encaminhamento das sugestões propostas, entre outros, que cada cooperativa pretende repassar aos seus líderes, de acordo com sua especificidade.

Estabelecer um programa com treinamentos para a melhor formação do líder deve constar no planejamento do comitê, comissão ou conselho de cooperados. A abertura para participação em cursos e eventos mais aprimorados permitirá que ele, no futuro, seja chamado a ocupar novos cargos na cooperativa.

Preparar pessoas é um grande desafio do cooperativismo e poder contar com cooperados que se proponham a contribuir voluntariamente para aperfeiçoar a relação entre cooperado e direção da sociedade é uma forma inteligente de ampliar o número de membros capacitados, que, certamente, irão ajudar a promover a profissionalização da cooperativa em todos os seus níveis e, conseqüentemente, melhorar o desempenho da sociedade.

c) ACOMPANHAMENTO DE DIRIGENTES

Ao criar um comitê, comissão ou conselho de cooperados, a diretoria deve ter consciência de que está assumindo uma enorme responsabilidade. Ela está constituindo um canal de comunicação e assessoramento com um grupo de líderes que precisa ser muito bem orientado para ser eficiente no alcance dos objetivos almejados. Se você, dirigente, não tem condições de acompanhar as reuniões, tampouco de ouvir os integrantes para colocar em prática as boas sugestões apresentadas, é melhor nem constituir o grupo.

Por outro lado, o acompanhamento, além de valorizar o trabalho do órgão, contribui para uma gestão mais assertiva por parte da cúpula. A presença de dirigentes nas reuniões pode auxiliar para que os encontros fiquem mais objetivos, práticos e esclarecedores. Também é determinante para criar um ambiente positivo e dar credibilidade às discussões que emanam do grupo.

Ressaltamos novamente que essa é uma ferramenta de diluição do risco na tomada de decisões que, quando bem utilizada, leva o cooperado a assumir responsabilidades. A organização do comitê, comissão ou conselho de cooperados

na cooperativa é um meio eficaz de promover a participação dos membros por meio da representação de seus líderes. Além disso, toda ação deve estar centrada nos interesses do quadro social.

A independência é outro componente elementar para o atingimento do verdadeiro propósito do órgão, o que não significa, de maneira nenhuma, uma relação de questionamentos, atitudes individualistas e conflito. Pelo contrário, ela deve ser harmônica entre os líderes e a administração, os colaboradores, os fiscalizadores e, em especial, os liderados (os cooperados).

Cada órgão tem sua função na condução dos negócios da sociedade e o comitê, comissão ou conselho de cooperados é criado por decisão da diretoria para auxiliar a administração.

Sempre é bom lembrar que a cooperativa é uma sociedade composta por pessoas que têm direitos e obrigações iguais e, como tal, compartilhar o processo decisório com um grupo organizado, como o comitê, comissão ou conselho de cooperados, é altamente positivo, louvável e, principalmente, democrático.

d) PLANO DE AÇÃO DO COMITÊ, COMISSÃO OU CONSELHO DE COOPERADOS

É preciso deixar muito bem claras, no regimento interno do comitê, comissão ou conselho de cooperados, as regras e normas que devem ser observadas, com o intuito de definir um plano que efetivamente vá ao encontro do planejamento global da cooperativa. Nesse sentido, lembramos que o desempenho do grupo está diretamente relacionado ao acesso às informações propiciado pela direção.

Um plano bem elaborado é a base para viabilizar as propostas oriundas do órgão. É preciso se concentrar em ações inovadoras, práticas e que promovam o desenvolvimento. Não é necessário um grande rol de atividades, mas que elas estejam em consonância com a realidade da cooperativa e os interesses dos cooperados.

e) COMUNICAÇÃO

Um dos grandes desafios do líder de um comitê, comissão ou conselho de cooperados encontra-se na comunicação. Mesmo com os meios de que hoje dispomos, o processo de ouvir as reivindicações e pleitos dos liderados, compatibilizá-los e levá-los à discussão não é nada fácil. É complexo e de difícil realização dentro de uma sociedade cooperativa, assim como requer muita disciplina, força de vontade e trabalho.

A cooperativa tem sua comunicação e relacionamento com o cooperado definidos em seu estatuto, com base na Lei do Cooperativismo. A Assembleia Geral é o exemplo mais clássico, sendo a oportunidade que o cooperado tem para exprimir suas aspirações junto à sociedade. Sabemos o quanto é difícil “impor” a vontade individual perante uma Assembleia, que conta com um número significativo de cooperados.

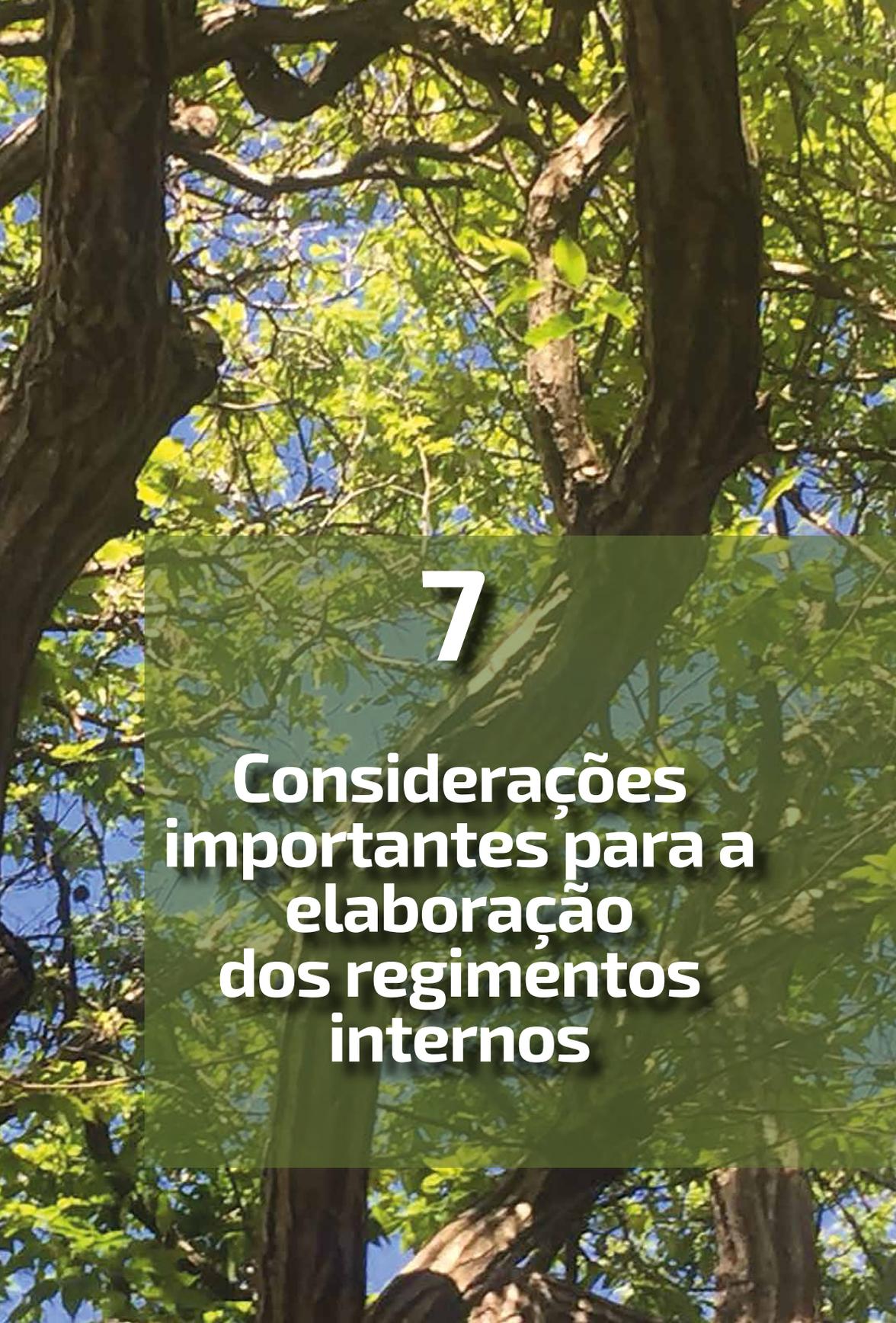
Atualmente, as cooperativas têm utilizado modernos mecanismos para chegar mais próximo do cooperado. As reuniões periódicas (pré-assembleias), os programas de rádio, as ações focadas em determinados assuntos, os jornais, revistas, entre outros canais, têm sido usados pela direção para levar informações aos seus membros. No caso específico do comitê, comissão ou conselho de cooperados, a comunicação

deve ser muito mais aprimorada. O líder, que representa um significativo número de cooperados, certamente tem que se desdobrar para levar até eles as informações sobre o que a cooperativa está fazendo e, ao mesmo tempo, trazer os anseios dos seus liderados ao debate.

Há ainda uma dificuldade muito grande de estabelecer no órgão um informativo destinado a repassar aos liderados as decisões que são fruto das discussões com o grupo. Nesse caso, a comunicação formal, realizada por programas de rádio, informes fixados em locais de trânsito de cooperados, jornal da cooperativa, entre outros, pode ser um bom instrumento de divulgação. O líder deve ter muita criatividade, perseverança e determinação para promover o trâmite de informações entre o quadro social e a diretoria.

Acredite, uma comunicação bem feita é essencial para o êxito do trabalho desenvolvido pelo comitê, comissão ou conselho de cooperados.





7

Considerações importantes para a elaboração dos regimentos internos

COMITÊ EDUCATIVO

O Comitê Educativo é um órgão criado por decisão da diretoria, com a principal missão de auxiliar a administração da cooperativa, porém não exerce função executiva.

1. DOS OBJETIVOS

Sugestão de alguns objetivos que podem compor o regimento interno:

- Ser o elo entre as aspirações do quadro social e a direção e vice-versa.
- Levar para a direção as reivindicações, anseios e esclarecimentos demandados pelos cooperados.
- Levar ao conhecimento dos liderados assuntos relevantes desenvolvidos pela cooperativa.
- Coletar subsídios para a melhoria dos serviços prestados pela cooperativa, especialmente aqueles relacionados ao planejamento estratégico.
- Subsidiar as ações da direção para a obtenção dos melhores resultados ao quadro social.
- Ajudar a direção, quando solicitado, na definição de medidas que promovam o fortalecimento da sociedade.
- Envidar esforços para difundir a filosofia, ideologia, história, princípios e valores do cooperativismo entre os membros do quadro social.
- Promover a educação cooperativista.
- Contribuir para a formação e profissionalização dos líderes.
- Dar oportunidade ao despertar de novos talentos, que poderão ser futuros dirigentes.

- Difundir técnicas e ações que melhorem as condições sociais, econômicas e culturais do quadro social.
- Contribuir para que o cooperado conheça, com profundidade, seus direitos e deveres.
- Zelar pela imagem do cooperativismo e da própria cooperativa perante a sociedade.
- Promover, defender e divulgar os princípios da cooperação em órgãos públicos, entidades e comunidade.
- Outras, a critério de cada cooperativa.

2. DOS COMPONENTES

- Ser um cooperado ativo e íntegro.
- Demonstrar ter liderança.
- Ter participação ativa nos negócios e atividades da cooperativa.
- Estar disposto, de forma voluntária, a contribuir com o trabalho do comitê.
- Demonstrar bom relacionamento com as pessoas.

A cooperativa poderá adotar critérios específicos para fazer a escolha dos membros que irão compor o comitê, como, por exemplo, definir um prazo mínimo de vinculação com a cooperativa para poder integrar o grupo, submeter o candidato a uma avaliação feita por uma comissão da unidade em que atua, determinar que não exerça atividades que possam colidir com os objetivos da cooperativa, entre outros.

O sucesso desse trabalho reside, fundamentalmente, no estabelecimento de diretrizes que possam ser utilizadas por todos, a qualquer momento, sem possíveis manipulações que prejudiquem as ações do grupo de líderes.

A seleção é condição das mais relevantes num processo autogestionário e deve se fundamentar em três importantes pilares: (i) a escolha, cuja incumbência é exclusiva dos cooperados, deve seguir parâmetros bem definidos e tecnicamente aceitáveis; (ii) deve ser escolhido um cooperado que demonstre interesse pela cooperativa, evitando líderes políticos, religiosos, entre outros, com objetivos fora do cooperativismo; (iii) o período de gestão precisa ser bem determinado no regimento, contemplando, também, a forma de renovação. A permanência de um líder por longo tempo à frente do comitê pode trazer certa acomodação e causar danos à evolução do grupo.

3. DO TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO DOS LÍDERES

Concluída a escolha dos líderes, a cooperativa deve oferecer aos novos membros um treinamento, que ajudará no nivelamento de conhecimentos e, ao mesmo tempo, contribuirá para orientá-los sobre o papel deles no grupo e a importância desse trabalho para o desempenho da diretoria e da cooperativa.

O programa deve abordar temas como cooperativismo mundial, nacional e estadual e diversos itens relativos à cooperativa, desde sua estruturação em superintendências, gerências e setores, o planejamento estratégico, a função dos diferentes órgãos (diretoria, conselhos específicos, Conselho Fiscal), até a participação nas ações de autogestão coordenadas pela organização estadual. Deve tratar também do trabalho exercido pela auditoria, técnicas de reunião, liderança, diretrizes do Programa de Autogestão, Lei do

Cooperativismo, além de assuntos ligados à educação cooperativista, ou seja, repassar informações que proporcionem ao líder uma visão macro, visando a facilitar o exercício de tão nobre função.

4. DO ASSESSORAMENTO

A direção da cooperativa deverá dar o assessoramento necessário ao comitê, por intermédio de um profissional, que será a pessoa de contato direto e contínuo com o coordenador, cabendo-lhe contribuir para o correto andamento das ações do órgão, de acordo com as regras regimentais.

Entre as tarefas que deve desempenhar, estão: pautar temas e data das reuniões e realizar cursos. Tem, ainda, a responsabilidade por fazer a interlocução entre a direção da cooperativa e o grupo, sempre ouvindo-o por meio do coordenador.

É preciso deixar bem claro que o coordenador não tem vínculo empregatício nem exerce (normalmente) funções executivas na cooperativa. Portanto, sua rotina não inclui o acompanhamento permanente das atividades do comitê, daí a necessidade de haver uma assessoria, para que as resoluções do grupo possam ser implementadas.

5. DO ACOMPANHAMENTO PELOS DIRIGENTES

Como já comentamos, entendemos como fundamental os dirigentes, especialmente o presidente, acompanharem os trabalhos do comitê, como forma de valorizá-lo e reconhecer sua relevância. É evidente que a relação com a direção da cooperativa deve ser harmoniosa e, quando falamos em harmonia, não significa que não haja discordância. Pelo con-

trário, o grupo tem como principal objetivo auxiliar a diretoria na tomada de decisões, o que se concretizará mediante questionamentos, participação concreta e apresentação de propostas.

Sempre afirmamos que, numa cooperativa, ninguém é dono da verdade e o compartilhamento das deliberações com órgãos como o Comitê Educativo só pode ajudar a direção a seguir os melhores caminhos em prol dos cooperados. Além de ser uma forma inteligente de administrar, é uma atitude que permite diluir riscos. Por isso, consideramos imprescindível ter os dirigentes da cooperativa nas reuniões e eventos realizados pelos comitês.

6. DA COORDENAÇÃO

Aqui reside um ponto extremamente valioso para o sucesso do comitê. A escolha do coordenador deve seguir critérios que possibilitem restringir ao máximo a seleção de pessoas que, muitas vezes, não têm as qualidades exigidas para exercer o cargo de forma democrática e voltada aos anseios do grupo e, como consequência, dos próprios cooperados.

O ideal é que a definição do nome ocorra somente após a realização de um curso, cujo conteúdo enfoque todo o trabalho, funcionamento e responsabilidade de seus componentes perante a direção e a própria cooperativa. Nesse momento, os membros do comitê terão a oportunidade de se conhecer. Deve-se propiciar a discussão de temas em grupo, possibilitando que os líderes passem a saber o que cada um faz, seu comportamento, sua capacidade para liderar, sua forma de agir e, sobretudo, sua maneira de se relacionar com as pessoas. Um ambiente favorável certamente re-

sultará em maior assertividade na seleção dos candidatos.

O fundamental é que a escolha seja feita pelos próprios componentes do comitê. Também poderão ser eleitos um vice-coordenador e um secretário.

O coordenador terá como atribuições: elaborar a pauta das reuniões, convocá-las e presidi-las; obedecer e fazer cumprir o contido no regimento interno; levar à direção os assuntos tratados e aprovados; acompanhar e buscar soluções para as questões pertinentes ao comitê, entre outras ações ligadas à função.

O vice-coordenador será o substituto imediato do coordenador quando de sua ausência ou impossibilidade de participação. Já o secretário deverá: encaminhar as convocações, correspondências, informações etc. aos liderados; elaborar a ata das reuniões; organizar e controlar o registro das atas em livro próprio; e substituir o coordenador e o vice no caso de sua ausência.

O regimento interno deverá trazer o prazo de gestão, que, normalmente, é de um ano, podendo haver recondução por mais um período.

7. DO NÚMERO DE MEMBROS

Para atingir os objetivos traçados, faz-se necessário mapear o número de cooperados nas diferentes unidades das cooperativas, que deverão sinalizar a forma como pretendem constituir os grupos. O racional é que cada unidade tenha seu comitê e que se instale o Comitê Central, cuja função é congregar os interesses dos demais. Isso permitirá uma ótima representatividade dos anseios dos cooperados.

Quanto ao número de membros, o importante é haver uma

distribuição proporcional à soma de cooperados da unidade. Sempre é bom lembrar que a quantidade tem que ser fixada de modo a possibilitar a realização de reuniões, cursos e eventos, sem prejudicar a qualidade. Um número muito grande de membros pode provocar a dispersão e até mesmo dificultar o debate dos temas.

O regimento interno deve definir claramente o total de integrantes que irá compor os comitês, o critério para a escolha dos líderes e a forma de eleição, assim como estabelecer o tempo de mandato, as regras para a renovação dos membros e quantas vezes um mesmo líder poderá ser reeleito.

8. DO COMITÊ COMO APOIO À ADMINISTRAÇÃO

Ao integrar um órgão auxiliar da cooperativa, sem função executiva, os líderes precisam estar conscientes de que têm sobre seus ombros uma enorme responsabilidade. Em primeiro lugar, estão representando um expressivo número de cooperados, cujas demandas devem ser muito bem analisadas e compatibilizadas, para que prevaleçam os interesses da maioria.

Em segundo lugar, os líderes do comitê são considerados uma **“elite pensante”** e não podem discutir apenas questões menores e corriqueiras. É necessário ter ousadia para oferecer à diretoria propostas inovadoras e factíveis para o desenvolvimento da cooperativa.

Em terceiro lugar, devem estar cientes de que as sugestões oferecidas têm que estar em consonância com a política global da cooperativa. Nesse aspecto, o planejamento estratégico da sociedade deve ser a linha dorsal de toda a atuação do comitê. Contribuir com propostas para fortalecê-lo é uma

das tarefas mais significativas do grupo, que precisa assumir uma postura proativa e de cooperação com a administração.

Como órgão auxiliar, não compete ao comitê administrar a sociedade, mas, muitas vezes, funções são extrapoladas e, nessas situações, o coordenador torna-se fundamental para evitar atrito no relacionamento com a direção.

É comum, em dado momento, que líderes queiram utilizar sua posição para obter uma promoção pessoal ou manifestem interesse em assumir cargos em outros órgãos sociais da cooperativa. Cabe ao coordenador orientá-los sobre as atribuições definidas em regimento e direcioná-los a tratar de assuntos que ultrapassem sua competência em outras esferas da sociedade.

O comitê, quando bem conduzido e orientado, é um excepcional instrumento de consolidação da cooperativa. Partilhar informações e ouvir os cooperados sobre suas necessidades é a melhor maneira de promover a socialização dos fatos e diminuir a possibilidade de cometer erros pelo emprego de medidas que, muitas vezes, não representam o quadro social. Nesse sentido, a direção deve ter o discernimento e a sabedoria de utilizar adequadamente os trabalhos desenvolvidos pelo comitê, como forma de implantar propostas que irão ao encontro das demandas dos cooperados. Em caso de insucesso na aplicação das sugestões, certamente os membros, em seu conjunto, aceitarão mais facilmente as justificativas da sua inviabilização, uma vez que participaram da oferta daquela ideia.

Por tudo isso, o bom desempenho do comitê está diretamente relacionado a dois importantes pontos. O primeiro encontra-se na capacidade do grupo, por meio de seus líderes,

de se relacionar com os liderados. Devem sempre prevalecer a ética, o diálogo franco e responsável, a honestidade de propósitos e a abertura para escutá-los. O segundo está na interação com os demais órgãos da cooperativa, especialmente com a direção. Nesse caso, além de todos os quesitos mencionados, deve ser estabelecido um canal permanente de diálogo, permitindo discutir as sugestões apresentadas, a possibilidade de implantação e os respectivos prazos para sua execução, em conformidade com a realidade vivenciada pela cooperativa.

A liderança também deve ter ciência de que a diretoria tem o comando da sociedade e, por isso, sabe da capacidade e limitação da cooperativa de investir em determinados pleitos oriundos dos comitês. É indispensável haver equilíbrio nos debates, buscando sempre o bom senso e, se possível, o consenso para a implementação de sugestões/propostas etc.

9. DO PRAZO DE DURAÇÃO

No regimento, devem constar o prazo de duração do comitê (normalmente, é indeterminado) e os fatores para sua extinção.

Relacionamos a seguir os principais motivos para a extinção de um comitê:

- a) A falta de interesse dos cooperados.
- b) Deixar de atingir os objetivos acordados.
- c) Tornar-se um órgão que fugiu de seus propósitos.
- d) Insurgência político-partidária, prejudicando a ação cooperativa.
- e) Outros, a critério e de aspecto específico da cooperativa.

Salientamos que a constituição e extinção de comitês são temas de deliberação em Assembleia Geral.

10. DAS REUNIÕES

Deve ser definida em regimento a periodicidade das reuniões, normalmente realizadas uma vez por mês ou bimestralmente. O ideal é elaborar uma agenda anual, contendo as datas, horários e locais.

Para que os integrantes do comitê possam conhecer a cooperativa em suas diferentes áreas e acompanhar suas atividades, as reuniões poderão ocorrer em diferentes espaços, não apenas na sede.

COMITÊ DE JOVENS/ COMITÊ DE MULHERES

À semelhança do Comitê Educativo, os Comitês de Jovens e de Mulheres têm características específicas, por se tratar, na maioria das vezes, de filhos, filhas e esposas de cooperados. Aqui também vamos transmitir algumas considerações e sugestões para a confecção do regimento interno.

Ambos os comitês são muito importantes, não apenas aos seus participantes, mas, especialmente, para ampliar a integração da família no cooperativismo. De fato, os fundamentos cooperativos são muito ricos para despertar nobres valores. A solidariedade, a autoajuda e o espírito de cooperação pregados pela doutrina cooperativista contribuem para formar cidadãos com um perfil construtivo e voltado a estabelecer parâmetros mais humanos em suas comunidades.

Esses dois tipos de comitê foram implementados mais recentemente nas cooperativas paranaenses. Abrir espaço para os jovens e mulheres é uma atitude positiva, pois propicia uma atmosfera favorável para que todos os membros familiares discutam e compartilhem em sua casa muitas questões tratadas e decididas na cooperativa. Além de formar pessoas comprometidas com o bem, certamente essa iniciativa irá contribuir para melhorar a sociedade em que a cooperativa está inserida.

1. DOS OBJETIVOS

- Fomentar a integração da família em torno da cooperativa.
- Ajudar na difusão do papel da cooperativa na comunidade.
- Possibilitar aos jovens e mulheres discutir e deliberar sobre assuntos de seu interesse.
- Proporcionar aos jovens e mulheres novos conhecimentos em diferentes áreas (econômica, social, cultural etc.).
- Oportunizar a formação e treinamento dos jovens e mulheres.
- Debater temas ligados à educação cooperativista, difundindo os princípios, valores, filosofia e ideologia da cooperação.
- Promover a disseminação de novas técnicas que tenham como escopo o melhoramento econômico e social.
- Propiciar cursos e eventos que possam esclarecer o papel e funcionamento da cooperativa, órgãos sociais e suas atribuições, direitos e deveres etc.
- Ser um elo entre o quadro social e a diretoria, divulgando os trabalhos que a cooperativa está desenvolvendo.

- Difundir a importância da cooperativa para o cooperado.
- Contribuir para a coleta de sugestões, reivindicações e propostas para serem analisadas pela direção.
- Outros, a ser definidos segundo as particularidades locais e o interesse da cooperativa e dos componentes do comitê.

Na elaboração do regimento dos Comitês de Jovens e de Mulheres, é preciso levar em consideração as características e expectativas de cada público no momento de estipular os objetivos.

2. DOS COMPONENTES/NÚMERO DE MEMBROS

A cooperativa pode delimitar as idades mínima e máxima para a participação dos jovens no comitê. No caso do Comitê de Mulheres, o interessante é estabelecer apenas uma idade mínima.

Quanto ao número de componentes, o ideal é de, no mínimo, 20 membros e, no máximo, a quantidade que a cooperativa entender como adequada para possibilitar o monitoramento e controle dos trabalhos e, principalmente, não prejudicar a qualidade das discussões dos grupos.

Poderão participar:

- Jovens que já são cooperados.
- Filhos ou filhas de cooperados.
- Esposa dos cooperados.

Poderão ser instituídos alguns requisitos para que jovens e mulheres possam fazer parte do comitê, como, por exemplo: ser membro familiar de cooperado que participe integralmente dos negócios da cooperativa; ter boa conduta; não exercer atividade conflitante com os interesses da cooperativa etc.

Ambos os comitês, quando bem direcionados, são essenciais para despertar talentos que, no futuro, poderão compor os órgãos da cooperativa e, até mesmo, desenvolver atividades como funcionários da sociedade.

3. DO TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO DOS MEMBROS

Além do tradicional treinamento, que chamamos nivelamento, para que os jovens e as mulheres conheçam um pouco mais sobre o cooperativismo e a cooperativa, sua atuação e estruturação, é preciso fornecer um tratamento diferenciado a esse público.

Uma ação elaborada adequadamente tem a capacidade de provocar mudanças significativas no futuro dessas pessoas. Por isso, é primordial desenvolver cursos e eventos que estejam de acordo com as aspirações delas e apontem para o aprimoramento profissional, principalmente quanto aos jovens.

4. DO ASSESSORAMENTO

Por ser um público com características próprias, a escolha de um funcionário preparado para assessorá-lo é condição indispensável para atingir os propósitos pretendidos.

Algumas cooperativas já têm colaboradores especialmente designados a atender aos projetos de ações educativas, em que estão inseridas as atividades dos diversos comitês. Certamente, num trabalho dessa envergadura, o apoio torna-se mais consistente e os resultados obtidos, muito mais efetivos.

Pode estar certo de que uma boa estrutura de assessoria-

mento aos Comitês de Jovens e de Mulheres só trará frutos positivos aos seus integrantes e à própria cooperativa.

5. DO ACOMPANHAMENTO PELOS DIRIGENTES

Todos sabemos o quanto é importante a participação de dirigentes nas reuniões e eventos dos Comitês de Jovens e de Mulheres. A sugestão é que isso ocorra de forma rotativa, com a presença de um dos representantes da diretoria ou Conselho de Administração em cada encontro.

O enaltecimento do trabalho que realizam transita, necessariamente, por esse caminho. Essa proximidade permitirá conhecer o que pensam os membros, o que desejam, além de oferecer a oportunidade de avaliar o potencial deles. Por suas particularidades, esses dois comitês necessitam ser assistidos com dedicação e apoio.

6. DAS COORDENAÇÕES

A escolha deve ocorrer entre os componentes dos comitês, podendo o regimento definir os requisitos para as candidaturas ao cargo. Como exemplos de condicionantes, sugerimos: possuir, pelo menos, dois anos de atuação no respectivo comitê; idade mínima para poder se candidatar; não ter vínculo político-partidário; ser atuante e fiel às atividades da sociedade.

A coordenação só será exercida por um ano, com possibilidade de uma reeleição. Além do coordenador, poderão ser eleitos um vice-coordenador e um secretário.

Caberá ao coordenador convocar e coordenar as reuniões, estabelecer a pauta (com apoio da assessoria e sugestão da diretoria/conselho), acompanhar as atividades do comitê

e representá-lo em eventos específicos demandados pela direção.

O vice-coordenador será o substituto imediato do coordenador quando de seu impedimento, enquanto ao secretário competirá a organização dos livros e ata das reuniões, assim como seu encaminhamento a quem de direito, conforme definido em regimento.

7. DAS REUNIÕES

A diretoria, em conjunto com os jovens e mulheres, definirá o número de reuniões a ser realizado durante o ano, sendo ideal em torno de seis, para evitar um prazo muito longo entre os encontros, o que pode desmotivar os participantes.

A sugestão é que, em todas as ocasiões, seja inserido um assunto ou palestra destinado a enriquecer a formação dos membros. Deve também haver estímulo para que os jovens e mulheres realizem eventos voltados à área social, em especial, cultural. Temas com foco em educação cooperativa devem constar frequentemente das reuniões desse público.

8. DO PRAZO DE DURAÇÃO

Também o prazo é indeterminado, como acontece com o Comitê Educativo.

O regimento deverá, ainda, estabelecer critérios para a extinção dos grupos de lideranças jovens e femininas, que podem ser os mesmos já relacionados para o Comitê Educativo.

COMISSÕES ESPECÍFICAS

Na medida em que as cooperativas evoluem e passam a exercer cada vez mais atividades especializadas para seus cooperados, a busca por alternativas com a finalidade de atender a “nichos” de produtos e serviços toma corpo. Nesse contexto, as comissões contribuem para o direcionamento das ações. Assim, as cooperativas começam a criar grupos visando a discutir e estabelecer regras para a condução dos serviços de determinado produto, serviço ou setor.

Como ocorre com os comitês, as comissões também são constituídas após aprovação da Assembleia, a partir de proposta da diretoria ou Conselho de Administração. Nos referidos casos, ressaltamos a necessidade de uma assessoria especializada, pois o fornecimento de subsídios aos membros da comissão terá impacto direto na parte econômica da cooperativa. Os resultados dessas decisões vão recair, especificamente, sobre o produto ou serviço afeto ao grupo de cooperados que o explora.

Vale a pena destacar que essas comissões também são órgãos consultivos e de auxílio às diretorias, sem poder deliberativo.

1. DOS OBJETIVOS

- Discutir aspectos pertinentes e a forma de condução das atividades do respectivo setor, com vistas a subsidiar as decisões da diretoria/Conselho de Administração.

- Debater e sugerir aspectos relacionados às atividades, especialmente os ligados à pesquisa, novas tecnologias e sua difusão, custos na prestação de serviços, assistência técnica etc.

- Analisar a conjuntura de mercado e propor sugestões para seu aperfeiçoamento.
- Sugerir e participar de cursos, eventos, feiras e exposições de interesse do setor.
- Contribuir de forma ativa na difusão do cooperativismo, seus princípios e valores.
- Participar de cursos que visem ao aperfeiçoamento na área de gestão dos negócios desenvolvidos pelos cooperados.
- Participar e apoiar a realização de eventos, como dias de campo, viagens técnicas e outros relacionados à atividade.
- Contribuir para a formação de novos líderes.
- Participar de forma proativa no estabelecimento das políticas a ser definidas para as áreas de atuação.
- Outros, que poderão ser de interesse da cooperativa, da região e, principalmente, do cooperado.

2. DOS COMPONENTES/NÚMERO DE MEMBROS

- Cooperados que exerçam atividades vinculadas à área de atuação da comissão.
- A eleição dos componentes ocorrerá em reuniões específicas, pré-assembleias e outras formas, conforme definido em regimento interno.
- A composição vai variar de acordo com o número de cooperados da área de abrangência da cooperativa, observando sempre que todas as comunidades e regiões tenham representantes no grupo, permitindo que os assuntos de interesse sejam debatidos da forma mais democrática possível.

3. DOS TREINAMENTOS/CAPACITAÇÃO DOS MEMBROS

Este sempre é um aspecto muito importante para os membros, que devem ser cooperados atuantes e ter um preparo mínimo para integrar a comissão.

Além dos temas voltados ao cooperativismo, devem ser ministradas técnicas de reunião e trabalho em equipe. Também a formação deve merecer atenção especial para que os cooperados possam melhorar cada vez mais as discussões das questões relativas ao grupo.

4. DO ASSESSORAMENTO

Devido ao foco específico em que atuam e ao alto grau de participação no processo decisório, que atinge diretamente o aspecto econômico da cooperativa, essas comissões devem contar com um assessoramento técnico consistente, de quantos profissionais forem necessários, e acesso a informações precisas, para não incorrerem em medidas mal tomadas, pois isso vai impactar no resultado final para o cooperado, alvo do trabalho realizado pelo grupo.

5. DO ACOMPANHAMENTO PELOS DIRIGENTES

Os dirigentes devem estar em contato permanente com os membros das comissões específicas, não apenas para ouvir as propostas que serão debatidas e deliberadas pelos líderes. Nesses momentos, devem também levar ao grupo os encaminhamentos feitos pela diretoria, de acordo com o planejamento aprovado pela Assembleia sobre a atividade que a comissão desenvolve.

As mudanças econômicas que ocorrem em âmbito internacional e nacional, as políticas públicas voltadas ao setor e os impactos das medidas governamentais sobre as cooperativas podem servir de alerta para o direcionamento das metas a ser alcançadas. Mais uma vez, cabe aos membros da diretoria levar a mensagem aos líderes.

6. DA COORDENAÇÃO

O coordenador eleito pelas lideranças da comissão tem como incumbências:

- Elaborar, com os líderes, o planejamento das atividades do ano.
- Ser o elo entre os cooperados e a diretoria, levando para análise as propostas e sugestões oferecidas.
- Solicitar, quando necessário, assessoramento específico.
- Fazer cumprir o contido no regimento interno, bem como assinar as correspondências emitidas pela comissão.
- Acompanhar e coordenar o processo eleitoral para a escolha da coordenação.
- Outras, definidas em regimento.

Além da coordenação, a comissão poderá criar uma secretaria, que terá como atribuições: auxiliar nas atividades, lavrar as atas, receber e expedir correspondências, manter os arquivos em dia, entre outras. Terá também a função de substituir o coordenador em sua ausência ou impedimento.

7. DO NÚMERO DE MEMBROS

Como já mencionamos, o número de membros está diretamente vinculado à quantidade de cooperados que fazem parte da atividade desenvolvida pela cooperativa. O mais

importante é que não seja muito grande, mas que haja representatividade de todas as regiões produtivas, que as escolhas possam ser realizadas entre os cooperados com real vontade de contribuir e não apenas entre aqueles que buscam o melhor apenas para si e que o candidato aja coletivamente, sempre levando em consideração a viabilidade das propostas ofertadas.

Além desses aspectos, o regimento deverá determinar as regras para outros itens: eleição, mandato, renovação dos membros, duração, elaboração de calendário anual das reuniões, responsabilidades dos componentes e demais questões que contribuam para o bom funcionamento da comissão.

COMITÊ EDUCATIVO CENTRAL

O Comitê Educativo Central, constituído por cooperados eleitos pelos Comitês Singulares, é uma ferramenta muito importante para a cooperativa. Normalmente, é composto por, no mínimo, dois líderes por Comitê Singular, com um limite máximo a ser fixado em regimento, em função da quantidade de comitês que a cooperativa possui. O número tem variado de, no mínimo, dois e, no máximo, seis a oito líderes. Contudo, cabe a cada cooperativa estabelecer a melhor opção.

Uma regra que tem sido seguida é a de que os coordenadores e secretários dos Comitês Singulares sejam membros natos. O ideal é que também os coordenadores dos Comitês de Mulheres e de Jovens tenham assento no Comitê Educativo Central.

Obrigatoriamente, os dirigentes da diretoria devem fazer

parte, pois este é um dos principais órgãos na definição das políticas da cooperativa. Além de promover debate sobre temas como educação cooperativista, analisar propostas oriundas dos Comitês Singulares, questões econômicas de interesse da cooperativa, organizar o programa de formação de novos líderes, entre outros, tem o dever de examinar e propor sugestões para a evolução do empreendimento cooperativo.

A discussão e encaminhamento de sugestões direcionadas ao planejamento estratégico estão entre as missões mais distintas deste comitê, que representa a compatibilização dos desejos do quadro social, originários de todos os órgãos que tenham relação direta com o cooperado.

A “utilização” adequada do Comitê Central pode representar um enorme avanço no estabelecimento de estratégias que podem colocar a cooperativa na vanguarda de bons serviços oferecidos ao quadro social.

COMITÊ COOPERATIVO INTEGRADO

Com o propósito de ampliar a discussão relativa ao trabalho de organização do quadro social e considerando a necessidade de aperfeiçoamento sistemático dos modelos existentes, as equipes profissionais do Sistema Ocepar ligadas à autogestão e à área de desenvolvimento humano idealizaram a proposta de um Comitê Educativo Integrado.

O assunto, debatido com as cooperativas e profissionais da área, foi submetido à discussão nas reuniões de núcleos da Ocepar e aprovado em 1993. O projeto tem como escopo aglutinar todos os órgãos da cooperativa e seus respectivos

públicos numa atuação conjunta, possibilitando avanços socioeconômicos para a sociedade.

O modelo aprovado estabelece a organização do quadro social desde a base, por meio dos Núcleos de Desenvolvimento, passando pelos Comitês de Entrepósitos, pelas Comissões por Produto e pelo Comitê de Integração, todos interagindo com a finalidade de promover o crescimento da cooperativa. O objetivo também é agregar a família, por intermédio dos Comitês de Jovens e de Mulheres, promovendo a participação direta desse público no Comitê de Integração.

a) NÚCLEOS DE DESENVOLVIMENTO

Os Núcleos de Desenvolvimento são pequenos grupos de cooperados (12 a 30 integrantes), criados levando em consideração a distribuição geográfica da cooperativa. Eles se reúnem informalmente, de acordo com seus interesses e necessidades.

Devem ser assessorados pelo corpo técnico da cooperativa, sendo o apoio da diretoria também fundamental. Formam a base de sustentação para o trabalho de organização dos cooperados e precisam ter vida própria, com os componentes buscando resolver suas respectivas questões.

O foco é o desenvolvimento do quadro social, sendo bom sempre lembrar que cooperativa forte depende de cooperado bem preparado, tanto no campo técnico quanto no cooperativista.

1. DOS OBJETIVOS

Entre os principais objetivos, destacamos:

- Apoiar o desenvolvimento dos cooperados, especialmente nas atividades de fundo econômico.

- Facilitar o processo para assimilação e conhecimento do trabalho desenvolvido pela cooperativa.
- Estar mais perto do cooperado, para conhecer, acompanhar e apoiar suas atividades.
- Melhorar o relacionamento entre o cooperado e sua cooperativa, em todas as áreas.
- Dar conhecimento sobre os serviços oferecidos pela cooperativa, ampliando a participação dos cooperados e, com isso, obtendo maior grau de eficiência e eficácia.
- Tornar a comunicação mais dinâmica e efetiva entre cooperado e cooperativa.
- Buscar identificar novos líderes.
- Aperfeiçoar a profissionalização do cooperado.
- Outros.

2. DO FUNCIONAMENTO

Por realizar um trabalho de base, o ideal é que todos os cooperados possam fazer parte de um desses núcleos. O assessoramento técnico será responsável por mantê-lo ativo, fomentando o grupo a obter respostas e soluções.

O calendário das reuniões deve ser organizado sempre observando a necessidade expressa dos seus componentes. Além disso, alguns integrantes deverão ser designados para representar o núcleo no Comitê de Entrepósito ou Unidade. O número poderá variar de dois a três, dependendo da quantidade de cooperados da cooperativa.

b) COMITÊ DE ENTREPOSTO OU UNIDADE DE COOPERATIVA

O comitê integra os núcleos ligados a um determinado

entreposto ou unidade, sendo formado por cooperados indicados pelos Núcleos de Desenvolvimento. A aglutinação dos interesses individuais e a procura por soluções coletivas são os grandes desafios deste grupo.

Mais uma vez, é fundamental o assessoramento técnico, de forma a propiciar o atingimento dos melhores resultados.

1. DOS OBJETIVOS

Destacamos como principais objetivos:

- Discutir alternativas para o êxito do entreposto ou unidade.
- Sugerir ações para que os resultados do entreposto ou unidade e cooperativa sejam positivos e efetivos.
- Avaliar periodicamente a qualidade dos serviços ofertados pelo entreposto ou unidade e cooperativa.
- Contribuir com ideias, sugestões e propostas para a formação do planejamento estratégico da cooperativa.
- Acompanhar, avaliar e propor sugestões para o aperfeiçoamento do trabalho dos núcleos.
- Atuar no sentido de garimpar e formar novos líderes.
- Ter presença ativa nos negócios, eventos, assembleias e reuniões realizados pela cooperativa.
- Outros.

2. DO FUNCIONAMENTO

Deve-se eleger um coordenador para comandar o Comitê de Entreposto ou Unidade, fornecer o apoio da assessoria da cooperativa para o grupo, estabelecer um calendário de reuniões, com foco no interesse dos cooperados, e programar ações com o objetivo de fortalecer o entreposto ou unidade.

É muito importante contar com a participação de dirigentes e do gerente do entreposto ou unidade nas reuniões.

c) COMISSÕES POR PRODUTO

Só deverão ser criadas comissões específicas mediante a vontade dos cooperados e da diretoria, com o objetivo de dar sustentação à tomada das melhores decisões para beneficiar o cooperado e fortalecer a cooperativa.

Os componentes que representarão os demais cooperados que atuam com o produto objeto da comissão terão a missão de discutir aspectos técnicos, operacionais, econômicos etc. que englobem iniciativas para valorizar e assegurar as melhores alternativas para o negócio que desenvolvem.

O número de integrantes deve ser definido pela comissão com a diretoria, para garantir uma representatividade consistente e efetiva.

1. DOS OBJETIVOS

Os principais objetivos do trabalho das Comissões por Produto são:

- Analisar as medidas propostas pela diretoria para a operacionalização do produto.
- Discutir e propor alternativas que tragam os melhores resultados para o cooperado e a cooperativa.
- Analisar as normas e outras sugestões apresentadas pela diretoria para o produto e oferecer sugestões para seu aperfeiçoamento.
- Ser elo dos interesses individuais dos cooperados e propor ações coletivas, conforme a vontade da maioria.
- Outros.

2. DO FUNCIONAMENTO

O grupo deve ter uma coordenação própria e assessoramento técnico da cooperativa, além de possuir visão global sobre ela, focar o produto objeto da comissão, agir de forma coerente, em sintonia com a realidade de mercado, e ter consciência de que está assessorando a diretoria para o melhor rumo a ser seguido.

Em relação às reuniões, deverão ser calendarizadas segundo os interesses do grupo e da cooperativa e a sazonalidade de cada produto.

d) COMITÊ DE INTEGRAÇÃO

O Comitê de Integração é constituído por líderes procedentes dos Comitês de Entreposto ou Unidade da cooperativa e das Comissões por Produto e possui um papel muito importante, pois é o último filtro antes da diretoria ou Conselho de Administração.

Deve ser formado por pessoas que efetivamente sejam líderes, participem ativamente da sociedade e contribuam com o processo coletivo. Essas condições são indispensáveis para ajudar no desenvolvimento da cooperativa.

1. DOS OBJETIVOS

Entre os principais objetivos e ações do Comitê de Integração, destacamos:

- Contribuir de forma ativa na elaboração do planejamento estratégico da cooperativa.
- Alertar para questões relevantes que devem merecer atenção e discussão da diretoria ou Conselho de Administração, tais como: novos investimentos, processo de capita-

lização, formação de novos líderes, parcerias e integrações, novas áreas de atuação para atender às demandas da cooperativa etc.

- Contribuir com o processo eleitoral da sociedade e identificação de líderes com potencial para assumir funções como diretores, conselheiros etc.
- Ajudar a promover a integração da cooperativa, tanto internamente quanto na sociedade.
- Trazer e sugerir ações de interesse coletivo para análise e estudar a viabilidade das propostas por parte da diretoria ou Conselho de Administração.
- Ter em mente que a principal função do comitê é propor sugestões para a evolução da cooperativa.
- Outros.

2. DO FUNCIONAMENTO

Deve ter uma coordenação própria e calendarização das reuniões, compatibilizada com as datas e horários de reuniões dos demais comitês, comissões e conselhos, assim como ser assessorado por um bom profissional da cooperativa e contar com a participação dos diretores nas reuniões. O ideal é que o presidente da cooperativa sempre se faça presente.

Cabe ao coordenador, em conjunto com seus líderes do comitê e o apoio e participação da diretoria ou Conselho de Administração, elaborar a pauta das reuniões, com temas relevantes e que vão ao encontro das aspirações dos cooperados.

O Comitê de Integração tem uma sequência lógica e funcional no que tange ao envolvimento do quadro social na cooperativa. Começa na base, com os Núcleos de Desenvolvimento, cuja meta é desenvolver os cooperados; em seguida,

estão o Comitê de Entrepósito ou Unidade, que tem o objetivo de viabilizar o entreposto ou unidade, e as Comissões por Produto, que têm o papel de otimizar as ações para obtenção de melhores resultados para a viabilização dos negócios exercidos pelos cooperados; finalmente, vem o Comitê de Integração, que fecha todo o ciclo, com a atribuição de promover o desenvolvimento da cooperativa. Todo esse trabalho visa a apoiar e propor ações para subsidiar a diretoria ou Conselho de Administração na tomada de decisões.

Apesar de se apresentarem como um excelente instrumento de gestão, são poucos os Comitês de Integração implantados no cooperativismo paranaense, ainda prevalecendo o modelo antigo, de Comitê Singular e Comitê Central.

Para a cooperativa que deseja iniciar o trabalho para organizar o quadro social, recomendamos o modelo de Comitê de Integração, que é uma ótima alternativa, pois aglutina e proporciona a inclusão de todos.

CONSELHO CONSULTIVO

A opção pela constituição de um Conselho Consultivo vem ocorrendo em cooperativas brasileiras, especialmente entre aquelas que obtiveram um crescimento expressivo e avançaram no processo de profissionalização da gestão, principalmente na formação de diretorias executivas contratadas.

Quando uma diretoria ou um Conselho de Administração não tem função executiva e a tarefa de fazer a gestão operacional da sociedade é repassada a profissionais contratados, deve-se ter cautela quanto ao que é estratégico e não pode ser delegado. Cabe aos eleitos (diretoria ou Conselho de Administração) dar o direcionamento sobre as ações a ser

implementadas, que constam no planejamento da cooperativa e foram aprovadas pela assembleia.

É bom lembrar que deve sempre haver um equilíbrio entre eleitos e executivos contratados. Dieter W. Benecke, no livro *Cooperação & desenvolvimento*, deixa bem claro que a sociedade cooperativa precisa se preocupar permanentemente com sua gestão. A profissionalização deve ser perseguida e praticada, mas o acompanhamento por parte dos donos (cooperados) é uma condição indelegável.

A visão da diretoria executiva contratada está centrada na melhor forma possível de cumprir as metas estabelecidas pela assembleia para viabilizar e fortalecer a cooperativa, enquanto a dos diretores ou conselheiros deve se voltar à melhor prestação de serviços, com o maior retorno possível aos cooperados. Portanto, o equilíbrio entre as duas posições assegurará tranquilidade e bons resultados na gestão da sociedade.

Normalmente, o Conselho Consultivo faz parte da estrutura dos órgãos sociais da cooperativa e suas atribuições estão inseridas no estatuto social.

1. DOS OBJETIVOS

Diferentemente dos outros comitês e comissões, o Conselho Consultivo tem uma enorme responsabilidade na sociedade, uma vez que atua para dar curso às ações da cooperativa.

Entre as principais competências, destacamos:

- Propor políticas estratégicas à diretoria ou Conselho de Administração.
- Respaldar a coleta de subsídios provenientes do quadro social e elaborá-los para que prevaleçam as aspirações da maioria dos membros do quadro de cooperados.

- Participar efetivamente da formulação do planejamento estratégico da cooperativa.
- Ser elo entre a cooperativa e a sociedade.
- Defender os princípios e valores do cooperativismo e zelar pela imagem da cooperativa na comunidade.

2. DOS COMPONENTES

Os critérios para a definição do número de componentes do conselho devem estar atrelados a alguns fatores, entre eles:

- Basear a indicação no número de entrepostos ou unidades da cooperativa.
- Os membros da diretoria executiva também terão assento no conselho, para facilitar o processo de interlocuções entre ele e a diretoria executiva.
- Definir um limite de membros por entreposto ou unidade, estabelecendo uma proporcionalidade de acordo com o número de cooperados.
- Em função da quantidade de entrepostos ou unidades, é salutar determinar um limite máximo de membros por entreposto ou unidade.
- Coordenadores de comitês ou Comissões Específicas poderão ser membros natos.
- Outros.

3. DA COMPOSIÇÃO

A diretoria ou Conselho de Administração deve estabelecer as condições para que o cooperado possa fazer parte do Conselho Consultivo, sendo alguns requisitos importantes, tais como:

- Possuir idoneidade comprovada e exercer liderança na comunidade que representa.
- Ter um mínimo de atuação como cooperado (dois ou três anos, por exemplo).
- Ser um cooperado atuante nas reuniões, eventos e soleznidades do seu entreposto ou unidade.
- Não exercer cargo político-partidário.
- Ter fidelidade em todas as suas operações com a cooperativa.
- Ter disponibilidade para participar de reuniões, viagens, eventos etc. que tenham como objeto o trabalho do Conselho Consultivo.
- Outros, a ser definidos pela cooperativa.

4. DO MANDATO E REUNIÕES

O ideal é que o mandato dos líderes seja igual ao da diretoria ou Conselho de Administração e que as reuniões sejam em número de, no mínimo, duas por ano. Numa delas, poderão ser analisadas com detalhes as propostas para o planejamento estratégico do próximo exercício. Na outra, será feita a análise prévia dos resultados alcançados no período considerado, normalmente, nos seis primeiros meses do ano.

5. DA COORDENAÇÃO E INDICAÇÃO DOS MEMBROS

O Conselho Consultivo será comandado pelo presidente do Conselho de Administração ou da diretoria da cooperativa, competindo ao conselho ou diretoria a indicação dos membros.

As sugestões das bases serão analisadas pelo Conselho

de Administração ou diretoria para validar ou não os nomes. Os escolhidos serão submetidos à aprovação da assembleia.

6. DO ASSESSORAMENTO

A cooperativa deverá estabelecer a forma de assessoramento dada ao Conselho Consultivo.

Será fornecido apoio no sentido de dispor a estrutura da cooperativa para que os objetivos do grupo sejam atingidos, bem como para que os atos administrativos (atas, correspondências etc.) sejam executados.

7. DA PAUTA DAS REUNIÕES

É muito importante que a pauta das reuniões contemple os assuntos de maior relevância para o futuro da cooperativa. O levantamento dos temas deve partir do Conselho de Administração, com sugestões dos próprios membros do Conselho Consultivo e da diretoria executiva.

CONCLUSÃO

Muitas vezes, quando falamos em organizar o quadro social, o primeiro questionamento que surge é: por quê? Existem inúmeros argumentos para validar a constituição de Comitês Educativos, comissões ou conselhos de cooperados.

A cooperativa não é uma empresa como qualquer outra. Ela é uma sociedade formada por pessoas, que nasce da vontade de um grupo com interesses comuns, cujos membros se dispõem a investir de forma associativa na viabilização do negócio ou atividade que desenvolvem. Essa pequena consideração já indica o peso da participação ativa do cooperado no dia a dia das cooperativas, para que os objetivos desejados possam ser alcançados.

Quando decidimos pela organização do quadro social, devemos ter a percepção de que o cooperado passará a ter voz ativa no direcionamento das ações da sociedade. Ao mesmo tempo, a direção passará a ter um instrumento fantástico de apoio à gestão, na medida em que contará com o quadro social acompanhando e orientando os serviços efetivamente demandados pela base.

O dirigente deve ter a plena consciência de que, optando por esse caminho, delegará responsabilidade a um grupo de líderes que, ao ser bem orientado, irá contribuir sobremaneira na tomada de decisões. Dessa forma, se você não está convencido disso ou não quer partilhar as deliberações da cooperativa, não crie comitês, comissões ou conselhos de cooperados.

A direção necessita ter certeza de que quer criar esse canal de comunicação com o quadro social. Fortalecer essa relação só traz benefícios, pois estimula o envolvimento, des-

perta a criatividade, amplia a discussão, floresce as aspirações e compromete o cooperado para enfrentar os bons e maus momentos. Também é uma forma de conduzir as atividades da cooperativa com mais segurança, pois as propostas, as definições de prioridades e de novas áreas de trabalho, entre outras medidas, quando submetidas à apreciação de um maior número de líderes que compõem os Comitês Educativos, comissões ou conselhos de cooperados, certamente serão aprimoradas e validadas, com muito mais possibilidades de se transformarem em conquistas a todos.

Hoje, os bons exemplos de organização do quadro social estão espalhados por várias cooperativas, especialmente aqui no Paraná. Observamos que, onde esse trabalho prosperou, os resultados obtidos têm sido mais consistentes. Muito importante é a disposição da diretoria ou Conselho de Administração em propiciar condições para que isso ocorra, estimulando os cooperados a ajudar a cooperativa a crescer, numa prática proativa que deve ser exercida.

O sucesso na organização do quadro social depende, fundamentalmente, da sinergia entre as pessoas e da vontade de buscar sempre o melhor para a cooperativa. Além disso, o melhor para a sociedade deve estar respaldado nas sinalizações advindas daquele que é o objetivo final de todo trabalho cooperativo, o cooperado. Incluí-lo na gestão, por meio dos comitês, comissões e conselhos, torna a administração da sociedade mais leve, colaborativa e muito mais assertiva.

Fomentar a organização do quadro social, além de ser um ato de inteligência, é uma atitude democrática que promove o diálogo produtivo e de resultados.

REFERÊNCIAS CONSULTADAS¹

BENECKE, D. W. **Cooperação e desenvolvimento**: o papel das cooperativas no processo de desenvolvimento econômico nos países do terceiro mundo. Porto Alegre: Coojournal; Recife: Assocene, 1980.

BOESCHE, L. **Fidelidade cooperativa, uma abordagem prática**. Curitiba: Ocepar-Sescoop/PR, 2005.

BRASIL. Ministério da Agricultura. Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária. Coordenadoria Regional do Incra no Paraná. **Sinopse do cooperativismo do Paraná 1970**. Curitiba: Incra, 1970.

_____. Ministério da Agricultura. Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária. **Coopertécnico, análise do Projeto Iguaçu de Cooperativismo**. Brasília, DF: Incra, 1976.

GAYOTTO, A. M.; BARROS, M. J. M. **Os realizadores**. 6. ed. São Paulo: Secretaria da Agricultura do Estado de São Paulo, 1974.

GERBER, H. **Estudo sobre a evolução das cooperativas agropecuárias**: fatores que favorecem ou atrapalham o seu desenvolvimento. Curitiba: [s.n.], 1973.

HAMMERSCHMIDT, B. **Sem título**. Curitiba: Acarpa, 1970.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (IPARDES). **Cooperativas de produção agropecuária do estado do Paraná**: diagnóstico e análise. Curitiba, 1974.

JÄGER, W. As cooperativas brasileiras à luz da moderna teoria da cooperação. In: SINDICATO E ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DO PARANÁ (OCEPAR). Departamento de Autogestão. **Novas propostas cooperativistas**. Curitiba, 1994.

KAICK, G. Integração cooperativista no setor agropecuário. In: SINDICATO E ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DO PARANÁ (OCEPAR). **Propostas cooperativistas**. Curitiba, 1986.

KOSLOWSKI, J. P. Capitalização das cooperativas. In: SINDICATO E ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DO PARANÁ (OCEPAR). **Propostas cooperativistas**. Curitiba, 1986.

_____. Autofiscalização em execução no Paraná. In: SINDICATO E ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DO PARANÁ (OCEPAR). **O caminho para a autogestão das cooperativas**. Curitiba, 1987a.

¹ Além das obras informadas, foram consultados estudos, relatórios, anotações gerais e trabalhos não publicados, realizados ao longo dos anos por profissionais do Sistema Ocepar.

_____. **O cooperativismo paranaense:** progresso e justiça social. Curitiba: Ocepar, 1987b.

_____. A viabilização da autogestão passa, necessariamente, pela organização do quadro social. In: SINDICATO E ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DO PARANÁ (OCEPAR). Departamento de Autogestão. **Novas propostas cooperativistas.** Curitiba, 1994.

_____. **Autogestão nas cooperativas:** liberdade com responsabilidade. 3. ed. Curitiba: SESCOOP-PR, 2004.

_____. **Cooperativismo paranaense:** experiências, resultados e propostas. Curitiba: Ocepar, 2018.

LAILAW, A. F. **As cooperativas no ano 2000:** relatório da Aliança Cooperativa Internacional (ACI). 2. ed. Minas Gerais: Ocemg, [198-?]. (Coleção Ato Cooperativo, n. 1).

MINNOZZO, H. **Educação cooperativa:** alternativas para a sua prática. 1986. Monografia (Especialização Superior em Cooperativismo) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 1986.

PARANÁ Cooperativo. Curitiba: Ocepar, 2016.²

SETTI, E. O. **Cooperativismo paranaense:** Ocepar 40 anos construindo o futuro. Curitiba: Ocepar, 2011.

SILVA, O. A. Operacionalização integrada da auditoria interna e externa. In: SINDICATO E ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DO PARANÁ (OCEPAR). **O caminho para a autogestão das cooperativas.** Curitiba, 1987.

SINDICATO E ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DO PARANÁ (OCEPAR). **Cooperativismo & agroindústria no Paraná.** Curitiba, 1986.

_____. **Autogestão:** a função do cooperado. Curitiba: Ocepar, 1991.

_____. Comitê educativo integrado. In: _____. Departamento de Autogestão. **Novas propostas cooperativistas.** Curitiba, 1994.

_____. **Atas de reuniões da Diretoria e relatórios da Presidência.** Curitiba, 2015.³

_____. **Relatório de atividades e prestação de contas.** Curitiba, 2016.⁴

² Apesar de constar apenas o último ano consultado, foram utilizados os documentos do período de 2004 a 2016.

³ Da mesma forma, apesar de constar o último ano de consulta, foram analisadas atas datadas desde o ano de 1997.

⁴ Apesar de constar o último ano de consulta, foram analisados relatórios do período de 1971 a 2016.



8

Anexos

Modelos de regimento interno de organizações do quadro social utilizados por algumas cooperativas paranaenses

- Regimento Interno dos Comitês Educativos da C.Vale – Cooperativa Agroindustrial
 - Regimento Interno dos Comitês da Copacol – Cooperativa Agroindustrial Consolata
- Regimento Interno dos Comitês por Atividades da Castrolanda Cooperativa Agroindustrial
 - Regimento Interno do Comitê Pecuário da Frísia Cooperativa Agroindustrial
- Regimento Interno do Conselho Consultivo da Cocamar Cooperativa Agroindustrial
 - Regimento Interno do Comitê de Jovens da Lar Cooperativa Agroindustrial

C.VALE – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

REGIMENTO INTERNO DOS COMITÊS EDUCATIVOS

CAPÍTULO I

SEÇÃO I - FINALIDADE

Art. 1º - O presente Regimento Interno tem por objetivo estabelecer as normas de funcionamento de todos os Comitês Educativos da C.Vale - Cooperativa Agroindustrial.

Art. 2º - Os Comitês Educativos são órgãos consultivos auxiliares do Conselho de Administração. Manifestam opiniões e pensamentos dos associados aos órgãos da cooperativa, porém não possuem poder de ação ou de decisão administrativa.

Parágrafo Único: Os líderes não recebem remuneração e nem diferenciação de atendimento.

CAPÍTULO II

SEÇÃO II - DA ORGANIZAÇÃO

Art. 3º - A área de organização dos Comitês Educativos é limitada ao Estado do Paraná, nos municípios de Assis Chateaubriand, Maripá, Palotina, Terra Roxa e a localidade de Alto Santa Fé, no município de Nova Santa Rosa.

Art. 4º - Serão mantidos os seguintes Comitês Educativos, com a seguinte estruturação:

Comitê Educativo do Município de Assis Chateaubriand

Núcleo de Assis: compreende as comunidades dos entrepostos de Assis, Terra Nova e São Francisco, Brasilândia do Sul, Alto Piquiri e Paulistânia;

Núcleo de Encantado: comunidades dos entrepostos de Encantado e Vila Nice.

Comitê Educativo do Município de Maripá

Núcleo de Maripá: compreende as comunidades do entreposto de Maripá;

Núcleo de Vila Candeia: comunidades dos entrepostos de Vila Candeia e Pérola Independente.

Comitê Educativo do Município de Palotina

Núcleo de Palotina: compreende as comunidades dos entrepostos de Palotina, São Camilo e Bairro Catarinense.

Comitê Educativo do Município de Terra Roxa

Núcleo de Terra Roxa: compreende as comunidades dos entrepostos de Terra Roxa e Bela Vista;

Núcleo de Santa Rita: comunidades do entreposto de Santa Rita;

Núcleo de Alto Santa Fé: comunidades do entreposto de Alto Santa Fé.

Art. 5º - Os membros dos Comitês Educativos serão provenientes das comunidades, conforme Art. 4, e terão sua indicação avaliada por uma comissão composta pelo coordenador do Núcleo, pela Assessoria de Cooperativismo, Gerência e Área Técnica da Unidade, através da análise da atuação dos candidatos na cooperativa e na sua comunidade.

Parágrafo Primeiro: Os associados indicados a integrem os Comitês Educativos deverão ter seus nomes avaliados e aprovados ou não, a se tornarem líderes, pelo Conselho de Administração.

Parágrafo Segundo: Cada Comitê Educativo deverá ser composto por, no mínimo, de vinte líderes.

Art. 6º - O membro do Comitê Educativo deve ser associado atuante com a cooperativa, na compra de insumos, na entrega de produtos agropecuários e no cumprimento de suas obrigações financeiras. Não criticar o sistema cooperativista, ser considerado de boa índole e gozar de boa imagem perante os associados de sua comunidade. Não macular de forma direta ou indireta a imagem da cooperativa perante os associados ou à sociedade e não ferir o Estatuto Social.

Parágrafo Primeiro: Os líderes que estiverem em desacordo com o Artigo 6º serão afastados automaticamente do Comitê Educativo. A coordenação deverá comunicar seu afastamento.

Parágrafo Segundo: Os líderes afastados que quiserem retornar ao Comitê Educativo deverão regularizar sua situação e terem seu retorno avaliado conforme Artigo 5º desse regimento.

CAPÍTULO III

SEÇÃO III - DOS OBJETIVOS

Art. 7º - Os Comitês Educativos têm os seguintes objetivos:

- a) Auxiliar o Conselho de Administração e Conselho Fiscal, trazendo as reivindicações dos associados, bem como dar sugestões para solucionar os eventuais problemas de interesse coletivo, sendo estes fundamentados;
- b) Promover a divulgação de novas técnicas que visam o melhoramento socioeconômico e cultural do quadro social;
- c) Tornar a ação dos cooperados mais participativa na vida da cooperativa;
- d) Estudar, conhecer e difundir entre os associados e demais agricultores os princípios do cooperativismo, sua história e filosofia;
- e) Esclarecer os associados quanto aos seus direitos e deveres na cooperativa, o funcionamento e a administração da instituição;
- f) Levar aos associados o pensamento e as decisões da administração sobre medidas que foram e/ou serão tomadas, divulgando junto aos associados com as necessárias explicações;
- g) Dar informações ao Conselho Fiscal para que possa melhor cumprir suas funções;
- h) Ser o elo entre os associados e a cooperativa;
- i) Zelar por uma integração saudável do sistema cooperativista.

CAPÍTULO IV

SEÇÃO IV - DO FUNCIONAMENTO

Art. 8º - O Comitê Educativo elegerá sua coordenação, que será formada pelos coordenadores e pelos secretários de cada Núcleo que o constitui, sendo que os mesmos são membros natos da Comissão de Integração dos Comitês Educativos - CICE.

Parágrafo Único: Cada município, representado pelo seu Comitê Educativo, indicará para a CICE, oito membros efetivos e quatro membros suplentes.

Art. 9º - Atribuições do coordenador:

- a) Convocar e presidir as reuniões;
- b) Transmitir à Diretoria, se esta não estiver presente, as proposições e conclusões do Comitê Educativo, bem como remeter cópia das atas ao Conselho de Administração e Fiscal;
- c) Buscar solução para as questões relacionadas com o seu Comitê;
- d) Representar seu Comitê Educativo na CICE (Comissão de Integração

dos Comitês Educativos) e fazer cumprir o Regimento Interno da mesma e dos Comitês Educativos.

Art. 10º - Atribuições do secretário:

- a) Lavrar as atas das reuniões;
- b) Organizar, controlar e efetuar a guarda dos livros de atas e listas de presença;
- c) Representar seu Comitê Educativo na CICE, (representação que deverá ter seu aceite, podendo abrir mão desse direito) e fazer cumprir com o Regimento Interno dos Comitês Educativos.

Art. 11º - Nas reuniões dos Comitês Educativos, onde participam dois ou mais Núcleos, as mesmas serão coordenadas e/ou secretariadas pelo coordenador ou secretário do Núcleo anfitrião. Na ausência destes, o coordenador e/ou secretário do Núcleo visitante assumirá os trabalhos. Na ausência de todos os coordenadores e/ou secretários eleitos, a plenária indicará um coordenador “ad hoc” e o mesmo indicará um secretário, se necessário, para redigir e lavrar a respectiva ata.

Art. 12º - A coordenação de cada Comitê Educativo será eleita por período de um ano, bem como, os representantes da CICE.

Art. 13º - As eleições serão feitas na primeira reunião após a AGO de cada ano.

Parágrafo Primeiro: Poderão candidatar-se aos cargos de coordenador, secretário, membros da CICE, e ter seus nomes indicados para integrarem as chapas do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, os líderes que estiverem de acordo com o Artigo 6º e atingirem, no mínimo, 70% de presença nas últimas dez reuniões ordinárias anterior às eleições. Faltas não serão abonadas.

Parágrafo Segundo: Deverá ser promovida rotatividade para os cargos de coordenador e secretário de cada Comitê Educativo, sendo permitida a reeleição por apenas um mandato consecutivo.

Parágrafo Terceiro: Deverá ser promovida rotatividade de no mínimo 50% dos representantes de cada Comitê Educativo junto à CICE, sendo permitida a reeleição de um mesmo participante por, no máximo, três anos consecutivos.

Parágrafo Quarto: Na impossibilidade do líder ser eleito ou de participar da CICE, o mesmo não poderá se candidatar a coordenador do Comitê Educativo.

Parágrafo Quinto: Para participar da CICE, o líder deverá ter no mínimo dois anos de atuação junto ao seu Comitê Educativo.

Art. 14º - As votações serão feitas de preferência por aclamação. Em assuntos em que haja necessidade ou interesse de sigilo, o voto poderá ser secreto.

Art. 15º - As reuniões dos Comitês Educativos serão documentadas em atas e folhas de presença.

Art. 16º - As reuniões dos Comitês Educativos serão mensais, em locais e horários pré-estabelecidos, podendo ser mudadas atendendo à sugestão da maioria.

Parágrafo Primeiro: O membro que, no período de um ano civil, não atingir 50% de presença nas reuniões ordinárias, será automaticamente desligado do Comitê Educativo a que pertence. Faltas não serão abonadas.

Parágrafo Segundo: O membro que quiser afastar-se voluntariamente deverá comunicar por escrito à coordenação do Comitê Educativo, justificando os motivos.

Parágrafo Terceiro: O membro que for concorrer a cargo eletivo em eleições municipais, estaduais ou federais deverá, obrigatoriamente, afastar-se com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias antes da data do pleito, podendo retornar logo após as eleições, sendo que, durante esse período, suas faltas serão abonadas. Caso seja eleito, fica impedido de permanecer ou concorrer a qualquer cargo dos Comitês Educativos e da CICE, não podendo votar e nem ser votado, enquanto durar seu mandato, podendo, entretanto, participar das reuniões e debates normalmente.

Art. 17º - Assuntos de ordem particulares e que representem interesses pessoais não serão admitidos nas reuniões dos Comitês Educativos. Caso isto ocorra, o coordenador e/ou Assessor de Cooperativismo solicitará que este seja discutido em nível de gerência do departamento envolvido.

CAPÍTULO V

SEÇÃO V - DA PARTICIPAÇÃO

Art.18º - Poderão participar nas reuniões e promoções dos Comitês Educativos, além de seus membros, mas sem direito a voto, Diretores, Conselheiros de Administração e Fiscais, representantes dos Departamentos, Gerentes das Unidades e convidados, mediante autorização da Assessoria de Cooperativismo.

CAPÍTULO VI

SEÇÃO VI - DA DURAÇÃO

Art. 19º - O prazo de duração do Comitê Educativo é indetermina-

do, podendo ser desativado ou extinto pelo Conselho de Administração ou atendendo à solicitação da maioria de seus membros, considerando os seguintes motivos:

- a) Desinteresse dos líderes em participar das reuniões e compromissos;
- b) Desvirtuamento de suas finalidades, passando a prejudicar a administração da cooperativa;
- c) Incompatibilidade com o corpo administrativo, funcional ou quadro social;
- d) Não atingir os objetivos a que se propõe.

CAPÍTULO VII

SEÇÃO VII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 20º - O material básico das reuniões corre por conta da cooperativa, devendo a coordenação tomar as providências necessárias.

Art. 21º - O membro que não cumprir os requisitos deste regimento será convidado a desligar-se do Comitê Educativo, mediante concordância da Coordenação e da Assessoria de Cooperativismo.

Art. 22º - A Assessoria de Cooperativismo promoverá, dependendo da disponibilidade, reuniões de integração dos associados com os Comitês Educativos.

Parágrafo Único: Estas reuniões serão realizadas integradas as reuniões ordinárias de cada Comitê Educativo.

Art. 23º - Os casos omissos serão debatidos pela Coordenação do Comitê Educativo e Assessoria de Cooperativismo, sendo a proposta encaminhada ao Conselho de Administração para emissão de parecer.

COPACOL – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CONSOLATA

REGIMENTO INTERNO DOS COMITÊS⁵

Reestruturação do Regimento Interno de forma compartilhada, envolvendo a Assessoria de Cooperativismo, membros dos Comitês de Cafelândia, Nova Aurora, Jesuítas, Formosa, Gerentes de Unidades, membros do Conselho de Administração, Fiscal e Diretoria Executiva, como ação inicial para o fortalecimento dos Comitês, no período entre maio e novembro de 2009, através de encontros de avaliação, devolutivas, trabalho em grupos e palestras de sensibilização para a importância da responsabilidade de todos com os resultados.

CAPÍTULO I - O QUE SÃO OS COMITÊS

Art. 1º - O presente Regimento Interno tem por objetivo estabelecer as normas de funcionamento dos Comitês Educativos Singulares e Central e dos Comitês Especiais denominados Feminino, da Juventude e Integrado.

Art. 2º - Os Comitês Educativos são órgãos auxiliares da administração com a função de incentivar a participação: manifestar opiniões, pareceres e pensamentos dos associados, buscar soluções conjuntas e informar sobre serviços, ações, diretrizes e decisões dos dirigentes, porém, não possuem poder de ação ou deliberação administrativa.

CAPÍTULO II - ORGANIZAÇÃO DO COMITÊ SINGULAR

Art. 3º - Conforme o Artigo 66 do Estatuto Social, o quadro social é organizado pelo Conselho de Administração em Comitês Educativos.

Art. 4º - Para que o associado seja admitido como membro do Comitê.

■ Perfil desejável:

a) Pessoa íntegra (bem relacionada na comunidade e família, inspirar confiança, boa conduta).

b) Ser um associado (a) exemplar (atuante, comprometido(a), proativo (a), dinâmico (a), ter espírito de cooperação).

⁵ Neste exemplo, o regimento contempla todos os comitês (Central, Singular, Feminino, de Juventude e Integrado).

c) Ser cooperativista:

- ser um associado (a) fiel nos negócios com a cooperativa;
- ser leal nos relacionamentos pessoais e interpessoais.

d) Ter zelo pela imagem da cooperativa.

Art. 5º - Critérios de entrada nos Comitês

a) Se enquadrar no perfil estabelecido para ser membro do Comitê.

b) Ser indicado (a) pelo assessor, gerente da unidade, coordenador, membro do Comitê ou associado.

c) Ser avaliado (a) (antes de ser convidado) por uma comissão: gerente da unidade, coordenador e secretário do Comitê, e assessor de cooperativismo.

d) Para ser efetivado como membro do Comitê deve participar de 5 reuniões.

e) Não exercer atividades conflitantes com o interesse da cooperativa.

f) Ser associado (a) há, no mínimo, 2 anos.

g) Podem participar das reuniões dos Comitês: coordenador (a) e primeiro-secretário (a) dos grupos femininos e de jovens, como ouvintes.

Art. 6º - Critérios de permanência nos Comitês

a) Enquanto o membro do Comitê estiver cumprindo os requisitos para entrada e se mantiver atualizado, permanecerá por tempo indeterminado.

b) Os integrantes atuais, independente do número de vagas por comunidade de base, continuarão como membros enquanto reunirem as condições previstas para o ingresso.

c) O membro que faltar, sem justificativa registrada em ata, a três reuniões consecutivas, ou mais de 50% das reuniões realizadas durante o ano entre as Assembleias Gerais Ordinárias, perderá automaticamente a condição de membro do Comitê, sendo levado em conta as reuniões do Comitê Integrado.

d) As pessoas que desejarem voltar a ser membro de um Comitê terão que preencher os requisitos do Artigo 5º.

e) Deverão participar de programas para desenvolvimento e capacitação para membros dos Comitês.

CAPÍTULO III - ORGANIZAÇÃO DOS COMITÊS CENTRAL E ESPECIAIS

Art. 7º - O Comitê Central é constituído por associados eleitos dentre os membros dos Comitês Singulares, com no mínimo 2 (dois) e no máximo de 6 (seis) membros de cada Comitê Singular, podendo haver a partici-

pação de um representante da liderança feminina e um da jovem, como convidado.

a) O coordenador e o secretário de cada Comitê Singular automaticamente será membro do Comitê Central.

Art. 8º - Perderá automaticamente o cargo do Comitê Central o membro que:

a) Faltar a três reuniões consecutivas ou mais de 50% das realizadas durante o ano entre as Assembleias Gerais Ordinárias, sem justificativa registrada em ata.

b) Perder a condição de membro do Comitê Singular.

Art. 9º - Os Comitês Educativos Especiais denominados Feminino, da Juventude e Integrado são assim constituídos:

a) O Comitê Educativo Feminino é composto pelas coordenadoras e secretárias dos Grupos Femininos Comunitários da Copacol, que são estruturados mediante deliberação do Conselho de Administração.

b) O Comitê Educativo da Juventude é composto pelos membros eleitos para a coordenação dos Grupos de Jovens Comunitários da Copacol, que são estruturados mediante deliberação do Conselho de Administração.

c) O Comitê Educativo Integrado é constituído por região socioeconômica da cooperativa e são seus integrantes os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitê Singular, Comitê da Juventude e Comitê Feminino da respectiva região.

CAPÍTULO IV - OBJETIVOS DOS COMITÊS

Art. 10º - De acordo com o Artigo 67 do Estatuto Social da Copacol - Cooperativa Agroindustrial Consolata - o Comitê Educativo, compreendendo os Comitês Singulares e, por representação corporativa, o Comitê Central, visam:

1. Representar o cooperado perante a administração da cooperativa, de forma organizada e objetiva;

2. Facilitar a comunicação da administração com o quadro social;

3. Contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional do quadro social;

4. Promover a educação cooperativista.

I - Quanto à educação cooperativista

a) Colaborar na difusão entre os associados, sobre os princípios do cooperativismo, sua história e filosofia;

b) Ajudar a esclarecer os associados quanto aos seus direitos e deveres na cooperativa, do funcionamento e a administração da mesma;

c) Ajudar na orientação dos associados com relação às operações e serviços da cooperativa e a forma de como podem ser utilizados;

d) Colaborar na promoção das Assembleias Gerais, encarregando-se especialmente dos programas que devem merecer exame.

II - Ser um dos meios de comunicação dos associados com a administração da cooperativa e vice-versa, devendo para isso:

a) Levar à Diretoria as aspirações, opiniões, reclamações e sugestões, devidamente fundamentadas, solicitando providências cabíveis;

b) Levar aos associados o pensamento da Diretoria sobre as medidas que foram ou serão tomadas, divulgando junto aos associados, com as necessárias explicações, as decisões administrativas da cooperativa;

c) Promover a harmonia entre os associados e administração e entre os associados e funcionários, criando um clima de cooperação necessário ao desenvolvimento perfeito das atividades da cooperativa.

III - Detalhamento do Art. 67 do Estatuto Social

a) Os membros dos Comitês devem ser capacitados permanentemente para que possam cumprir o objetivo de sua função.

b) Realizar um plano de ação todo início de ano (mandato da nova coordenação).

Art. 11º - Além dos itens constantes no artigo anterior, fazem parte dos objetivos do Comitê Central, as seguintes atividades:

a) Promover maior integração e intercâmbio de informações entre os Comitês Educativos, Diretoria Executiva, Conselho de Administração e Conselho Fiscal;

b) Auxiliar o Conselho de Administração em seus estudos e decisões estratégicas, quando for solicitado;

c) O Comitê Central deve tomar conhecimento dos assuntos registrados em ata dos Comitês Singulares;

d) O Comitê Central deve orientar-se através de um planejamento anual de suas ações.

Art. 12º - O Comitê Educativo da Juventude tem como objetivo integrar os membros eleitos para a coordenação dos Grupos de Jovens Comunitários da Copacol e especificamente:

a) Promover ações integradas objetivando a introdução de teorias e práticas que estimulem o desenvolvimento tecnológico e administrativo da propriedade rural;

b) Desenvolver atividades técnicas, culturais e esportivas que promovam o desenvolvimento cultural e social;

c) Preparar o jovem para atuar como cooperado com conhecimento da doutrina e prática cooperativista;

d) Enfocar em todas as ações a valorização da vida no meio rural.

Art. 13º - O Comitê Educativo Feminino tem como objetivo integrar as

coordenadoras e secretárias dos GFCs - Grupos Femininos Comunitários da Copacol e especificamente:

a) Integrar a mulher nas atividades da propriedade, da comunidade e da cooperativa, capacitando-a para compartilhar os processos produtivos, administrativos e culturais;

b) Desenvolver pessoal, técnica e socialmente a mulher vinculada à Copacol;

c) Difundir a doutrina e a prática do cooperativismo.

Art. 14º - O Comitê Educativo Integrado tem como objetivo integrar os membros dos Conselhos de Administração e Fiscal e dos Comitês Educativos Singulares, Central, Feminino e da Juventude por região socio-econômica da cooperativa e especificamente:

a) Analisar previamente os assuntos da ordem do dia das Assembleias Gerais podendo apresentar pareceres e sugestões;

b) Examinar e apresentar pareceres sobre assuntos relevantes da cooperativa.

CAPÍTULO V - FUNCIONAMENTO

Art. 15º - O Comitê Educativo elegerá sua respectiva coordenação e será constituída de: um coordenador, um vice-coordenador, um primeiro-secretário e um segundo-secretário.

a) Poderá, compartilhadamente, com os demais Comitês Educativos das outras regiões socioeconômicas da cooperativa, compor chapa para os Conselhos de Administração e Fiscal e apresentá-las à Assembleia Geral.

b) Os integrantes da chapa deverão contar com a elegibilidade, de acordo com às exigências legais e estatutárias com observância especial ao Artigo 75 do Estatuto Social.

Art. 16º - Atribuições do coordenador:

a) Convocar as reuniões do Comitê e organizar a agenda dos assuntos a serem tratados nas reuniões;

b) Coordenar os trabalhos das reuniões;

c) Fazer cumprir o presente Regimento Interno;

d) Transmitir à Diretoria da cooperativa ou ao assessor, as proposições e conclusões do Comitê;

e) Resolver questões relacionadas ao Comitê Educativo, sem ferir o regimento e estatuto social da cooperativa.

Art. 17º - Atribuições do vice-coordenador:

Assessorar o coordenador em seu trabalho e substituí-lo em seus eventuais impedimentos.

Art. 18º - Ao primeiro-secretário compete:

a) Lavrar a ata das reuniões e apresentá-la ao Comitê Educativo;

b) Substituir o coordenador ou vice-coordenador nos seus impedimentos.

Art. 19º - Ao segundo-secretário compete:

Assessorar o primeiro-secretário em seus trabalhos e substituí-lo em seus eventuais impedimentos.

Art. 20º - Na ausência de coordenador e de secretário, elege-se um “ad-hoc” para substituí-los.

Art. 21º - São deveres dos membros dos Comitês;

a) Estar presente em todas as reuniões que forem convocados;

b) Participar das Assembleias Gerais da cooperativa;

c) Divulgar, ao máximo possível, os conhecimentos e informações adquiridos;

d) Participar de programas de desenvolvimento e capacitações.

Art. 22º - Os Comitês se reunirão ordinariamente, de acordo com o plano anual estabelecido na primeira reunião após a Assembleia Geral Ordinária e, extraordinariamente, quando necessário.

Art. 23º - A reunião do Comitê Central será realizada na sede da Copacol, podendo, eventualmente, ser realizada nas Unidades.

Art. 24º - Os Comitês terão registro de atas e de presença próprios, podendo para as atas ser adotado livro de folhas soltas assinadas pelo mínimo, de dez integrantes.

Art. 25º - Participarão das reuniões ou eventos dos Comitês, os Diretores e os Conselheiros Fiscais. Poderão participar também das reuniões: funcionários da cooperativa, autoridades e associados, quando convidados.

Art. 26º - Nas Assembleias em que ocorrerem fixação de remuneração aos Diretores e Conselheiros, o Comitê Central fica encarregado de elaborar e apresentar proposta da referida remuneração, antes das pré-assembleias que antecedem as indicações dos membros para compor chapa de Conselho de Administração e Fiscal, observando o Artigo 40 do Estatuto Social da cooperativa.

CAPÍTULO VI - PROCESSO ELEITORAL

Art. 27º - As eleições para coordenação e secretaria dos Comitês Singulares, bem como, dos membros do Comitê Central, ocorrerão na primeira reunião do Comitê após a Assembleia Geral Ordinária da Copacol, assim como do Feminino, da Juventude, podendo haver reeleição.

Art. 28º - As eleições para coordenação e secretaria do Comitê Central ocorrerão na primeira reunião com os novos membros eleitos pelos Comitês Singulares.

Art. 29º - Na eleição para coordenação, os membros interessados se candidatarão separadamente, sendo o mais votado eleito coordenador, e o segundo mais votado, vice-coordenador.

Art. 30º - Na eleição para secretaria, os membros interessados se candidatarão separadamente, sendo o mais votado eleito primeiro-secretário, e o segundo mais votado, segundo-secretário.

Art. 31º - Na eleição para composição do Comitê Central, os membros se candidatarão separadamente, sendo eleitos os mais votados, de acordo com o número de vagas de cada Comitê Singular.

§ - Os membros dos Comitês Singulares candidatos a compor o Comitê Central e não eleitos, ficarão como suplentes, para que, no caso de demissão ou eliminação de um membro do Comitê Central, o suplente direto do mesmo preencha sua vaga.

Art. 32º - Não ter débitos vencidos há mais de trinta dias, no último dia útil do exercício que precede à eleição.

Art. 33º - Os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal não poderão se candidatar a coordenador ou secretário dos Comitês Singulares, e nem a membro do Comitê Central.

Art. 34º - Caso não haja suplente, a substituição do membro demitido ou eliminado do Comitê Central, será efetuada pelo Comitê Singular, pelo qual o mesmo foi eleito, da mesma forma prevista no Artigo 31.

Art. 35º - No caso de empate, será eleito o membro que for há mais tempo associado da cooperativa.

Art. 36º - Habitualmente, a votação é secreta, podendo o próprio Comitê optar por processo a descoberto.

Art. 37º - A coordenação e secretaria dos Comitês, bem como, os membros do Comitê Central serão eleitos por um período de um ano, podendo ser reeleitos.

Art. 38º - A coordenação do Comitê Educativo Integrado é exercida pela coordenação do Comitê Singular, da região socioeconômica, sendo que as convocações das reuniões e a definição da pauta de assuntos serão estabelecidas em conjunto com a Diretoria Executiva.

§ 1º - Qualquer associado, membro ou não do Comitê, poderá ser indicado para compor chapa para o Conselho de Administração e Conselho Fiscal, desde que observados os dispositivos legais e estatutários especialmente os Artigos 75 e 76 do Estatuto Social, porém o associado indicado que não for membro do Comitê, não terá direito a votar.

§ 2º - Em caso de empate, aplica-se aqui o disposto no Art. 35 deste regimento.

Art. 39º - Para qualquer assunto dos Comitês que exija processo de votação, somente terá o direito de votar, o membro do Comitê que obtiver o mínimo de 50% (cinquenta por cento) de presença efetiva nas reuniões

anteriores, realizadas durante o ano corrente, contadas entre a realização das duas Assembleias Gerais Ordinárias.

§ 1º - Não fazem parte das presenças efetivas as faltas justificadas.

§ 2º - A Diretoria Executiva, quando presente à reunião, terá direito a voto no Comitê de sua região socioeconômica, mesmo não possuindo 50% (cinquenta por cento) de presença efetiva nas reuniões durante o período.

§ 3º - Os Conselheiros de Administração e Fiscal, quando presentes à reunião terão direito de votar no Comitê de sua região socioeconômica, porém deverão ter no mínimo 50% de presença efetiva nas reuniões durante o ano.

§ 4º - Para a eleição de coordenação e Comitê Central se considera a presença no exercício anterior, sendo no mínimo de 50%.

CAPÍTULO VII - FORMAÇÃO DE NOVOS COMITÊS

Art. 40º - A formação de um novo Comitê se dará quando o Conselho de Administração da cooperativa definir, obedecendo ao Art. 66 do Estatuto Social.

CAPÍTULO VIII - PRAZO DE DURAÇÃO

Art. 41º - O prazo de duração do Comitê é indeterminado, podendo ser extinto no caso de:

- a) Desinteresse dos associados em sua participação em Comitê;
- b) Desvirtuamento de suas finalidades, passando a prejudicar a administração da cooperativa ou incompatibilizar o corpo administrativo com os associados;
- c) Não atingir os objetivos a que se propõe.

§ **Único** - De acordo com o Artigo 66 do Estatuto Social da Copacol, a decisão de extinção dos Comitês Educativos Singulares e Central é da competência da Assembleia Geral e dos demais é do Conselho de Administração.

CAPÍTULO IX - DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 42º - Os materiais das reuniões e as despesas de alimentação dos participantes, em caso de necessidade, correrão por conta da cooperativa. O coordenador da reunião tomará as providências necessárias para o seu atendimento.

Art. 43º - Os casos omissos referentes aos assuntos internos do Comitê serão por ele resolvidos, conforme seus objetivos ou pelo Conselho de Administração.

CASTROLANDA COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

REGIMENTO INTERNO DOS COMITÊS POR ATIVIDADES

O Conselho de Administração da Cooperativa Agropecuária Castrolanda, no uso de suas atribuições que lhe confere o Art. 55, § 3.º, do Estatuto Social vigente, aprova o teor da presente norma, nos seguintes termos:

REGIMENTO INTERNO DOS COMITÊS SETORIAIS

CAPÍTULO I

DOS COMITÊS SETORIAIS E DAS NORMAS DE REGÊNCIA

Art. 1º - Fica ratificada a criação dos seguintes Comitês por atividades:

- a) De agricultores;
- b) De bovinocultores;
- c) De suinocultores;
- d) De bataticultores;
- e) De representação na Fábrica de Rações;
- f) De representação na Fábrica de Batatas Fritas e
- g) De representação na Usina de Beneficiamento de Leite.

Art. 2º - A atuação dos Comitês da Cooperativa Agropecuária Castrolanda reger-se-á pelo disposto nos Arts. 55 a 58, do Estatuto Social e neste Regimento Interno.

CAPÍTULO II

DAS COMPETÊNCIAS DOS COMITÊS E SUA ABRANGÊNCIA

Art. 3º - Como estabelecido no Art. 55, § 1.º, do Estatuto Social, os Comitês por Atividades não possuem qualquer poder de gestão ou deliberação administrativa, o que pressupõe, no exercício da função, um trabalho coordenado, observando-se a estrutura hierárquica, visando com isso evitar ingerências. Assim, os Comitês têm como competências e atribuições, respectivamente:

a) COMITÊ DE AGRICULTORES:

Sem prejuízo do disposto nos Arts. 56 e 57, do Estatuto Social, o Comitê deverá representar os interesses dos produtores agrícolas, exceto quanto à cultura de batata, que dispõe de estrutura independente na cooperativa, desde orientações gerais sobre a programação e retirada de insumos, qualidade dos insumos e dos grãos produzidos, assim como dos serviços prestados de recepção, secagem e armazenagem, rastreabilidade e certificação, assistência técnica, representação dos direitos classistas, observância ao correto atendimento à legislação pertinente, gestão da propriedade rural, avaliação de quadros orçamentários, medidas de redução do custo de produção e de melhoria da qualidade dos serviços terceirizados e tudo mais de interesse do produtor agrícola, inclusive as políticas de comercialização e de investimentos do setor.

b) COMITÊ DE BOVINOCULTORES:

Sem prejuízo do disposto nos Arts. 56 e 57, do Estatuto Social, o Comitê deverá representar os interesses dos produtores de leite, no que tange à qualidade do leite e do plantel, genética, sanidade, rastreabilidade e certificação, assistência técnica, nutrição, representação dos direitos classistas, observância ao correto atendimento à legislação pertinente, gestão da propriedade rural, avaliação de quadros orçamentários, medidas de redução do custo de produção e de melhoria da qualidade dos serviços terceirizados e tudo mais de interesse do produtor de leite, excetuando-se as políticas de comercialização e logística de captação do leite que são assuntos de deliberação no âmbito do Comitê do Pool de Leite ABC.

c) COMITÊ DE SUINOCULTORES:

Sem prejuízo do disposto nos Arts. 56 e 57, do Estatuto Social, o Comitê deverá representar os interesses dos produtores de suínos, no que tange à qualidade da carne e do plantel, genética, sanidade, rastreabilidade e certificação, assistência técnica, nutrição, representação dos direitos classistas, observância ao correto atendimento à legislação pertinente, gestão da propriedade rural, avaliação de quadros orçamentários, medidas de redução do custo de produção e de melhoria da qualidade dos serviços terceirizados e tudo mais de interesse do produtor de suínos, inclusive as políticas de comercialização, de pagamento aos produtores e de coleta nas propriedades.

d) COMITÊ DE BATATICULTORES:

Sem prejuízo do disposto nos Arts. 56 e 57, do Estatuto Social, o Comitê deverá representar os interesses dos produtores de batatas, desde orientações gerais sobre a programação e retirada de insumos, qualidade dos insumos e dos grãos produzidos, assim como dos serviços prestados de recepção, classificação e armazenagem, rastreabilidade e certificação, assistência técnica, representação dos direitos classistas, observância ao correto atendimento à legislação pertinente, gestão da propriedade rural, avaliação de quadros orçamentários, medidas de redução do custo de produção e de melhoria da qualidade dos serviços terceirizados e tudo mais de interesse do produtor de batatas, inclusive as políticas de comercialização e de investimentos do setor.

e) COMITÊ DE REPRESENTAÇÃO NA FÁBRICA DE RAÇÕES:

Sem prejuízo do disposto nos Arts. 56 e 57 do Estatuto Social, o Comitê deverá representar os interesses da fábrica, no que tange à qualidade da matéria-prima e do produto final, indicadores de performance da fábrica, representação dos direitos classistas, observância ao correto atendimento à legislação pertinente, logística de entrega, avaliação de novos investimentos e do nível de satisfação dos cooperados.

f) COMITÊ DE REPRESENTAÇÃO NA FÁBRICA DE BATATAS FRITAS:

Sem prejuízo do disposto nos Arts. 56 e 57, do Estatuto Social, o Comitê deverá representar os interesses da indústria, no que tange à qualidade da matéria-prima e do produto final, indicadores de performance da fábrica, representação dos direitos classistas, observância ao correto atendimento à legislação pertinente, logística de entrada e saída, avaliação de quadros orçamentários e dos novos investimentos, avaliação do nível de satisfação dos clientes e políticas de comercialização do produto acabado.

g) COMITÊ DE REPRESENTAÇÃO NA USINA DE BENEFICIAMENTO DE LEITE:

Sem prejuízo do disposto nos Arts. 56 e 57, do Estatuto Social, o Comitê deverá representar os interesses da indústria, no que tange à qualidade da matéria-prima e do produto final, política de captação, indicadores de performance da fábrica, representação dos direitos classistas, observância ao correto atendimento à legislação pertinente, logística de saída, avaliação de quadros orçamentários e dos novos investimentos, avaliação do nível de satisfação dos clientes e políticas de comercialização do produto acabado.

CAPÍTULO III

DAS ATRIBUIÇÕES DO COORDENADOR

Art. 4º - Compete ao coordenador de Comitê as seguintes atribuições:

- I - Coordenar reuniões;
- II - Representar o Comitê perante a cooperativa e os cooperados;
- III - Distribuir matérias para estudo, designando relatores;
- IV - Exercer o voto comum e de qualidade nas deliberações do Comitê;
- V - Solicitar aos setores competentes, por decisão do Comitê, as informações e esclarecimentos de ordem contábil, financeira e técnico/operacional;
- VI - Solicitar à Diretoria e/ou Conselho de Administração esclarecimentos sobre decisões que afetam a respectiva atividade que representa;
- VI - Convocar os demais membros do Comitê para participar dos treinamentos específicos.

CAPÍTULO IV

DAS ATRIBUIÇÕES DO SECRETÁRIO

Art. 5º - Compete ao secretário de Comitê as seguintes atribuições:

- I - Receber, expedir e manter sob sua guarda, expedientes e processos de interesse do Comitê;
- II - Elaborar a pauta dos trabalhos, enviando com a documentação pertinente, a todos os demais membros, uma cópia da mesma, no prazo mínimo de 10 (dez) dias de antecedência da reunião;
- III - Secretariar as reuniões do Comitê, anotando os detalhes que deverão constar do relatório;
- IV - Elaborar relatório das reuniões, enviando cópia a todos os demais membros;
- V - Promover os expedientes necessários para o pagamento de diárias e cédulas de presença dos membros do Comitê;
- VI - Manter atualizado um arquivo de pareceres ou quaisquer outros assuntos de interesse do Comitê.

CAPÍTULO V

DA ORDEM DE PROCEDIMENTOS DO COMITÊ

Art. 6º - Deverá haver, no Comitê, um livro próprio de frequência dos membros às reuniões, que ficará sob a responsabilidade do coordenador ou secretário.

CAPÍTULO VI

DAS REUNIÕES DO COMITÊ

Art. 7º - Sem prejuízo do disposto no Estatuto Social, quanto às reuniões do Comitê, deverá ser observado o seguinte:

I - Os membros deverão ser convocados oficialmente para as reuniões ordinárias, conforme calendário anual, aprovado no primeiro mês após sua posse, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e, para as extraordinárias, de 03 (três) dias;

II - Nas reuniões extraordinárias deverão ser discutidas e votadas, exclusivamente, as matérias para as quais foram convocados os membros;

III - A ordem dos trabalhos deverá ser a seguinte:

- a) abertura da reunião, pelo coordenador;
- b) leitura, discussão e aprovação do relatório da reunião anterior;
- c) distribuição de processos e outros documentos a serem examinados;
- d) exame e julgamento dos processos e documentos distribuídos;

IV - Na fase de discussão, deverá ser facultado o pedido de vista a qualquer membro, que devolverá o expediente ao plenário, na próxima reunião;

VI - Das reuniões do Comitê deverão ser lavrados relatórios, que deverão ser assinados pelo coordenador e demais membros presentes à reunião;

VII - Os relatórios deverão ser numerados, ordinal e consecutivamente, e deles deverão constar necessariamente os seguintes elementos:

- a) natureza do relatório, horário e local da reunião;
- b) indicação nominal dos membros presentes e dos demais participantes, quando houver.

§ 1º - Se ficar sem preenchimento por qualquer tempo, vaga em qualquer dos Comitês Setoriais, seja por impedimento, renúncia, demissão, eliminação, exclusão ou por vontade própria, deverá o presidente ou os membros restantes, se a presidência estiver vaga, pedir para o Conselho de Administração convocar, no prazo de 30 (trinta) dias, reunião setorial para o devido preenchimento.

§ 2º - O membro do Comitê Setorial que faltar a 3 (três) reuniões ordinárias consecutivas ou a 5 (cinco) intercaladas durante o ano, sem justificativa, perderá automaticamente o seu cargo.

§ 3º - O membro do Comitê Setorial que, por motivo justificado não puder comparecer à reunião, deverá comunicar o fato ao presidente e/ou coordenador, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

§ 4º - Quando a comunicação prévia não ocorrer, o conselheiro terá 10 (dez) dias, a contar da data em que sua ausência foi registrada, para se justificar, mediante exposição em reunião ou em expediente do interessado ao presidente e/ou coordenador do Comitê.

§ 5º - O membro de Comitê que faltar não poderá fazer jus ao recebimento de cédula de presença, instituída em Assembleia Geral, mesmo que a ausência seja justificada.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 8º - Tal qual aos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, é vedado aos membros de Comitê:

- a) Praticar ato de liberalidade à custa da cooperativa;
- b) Tomar por empréstimo recursos ou bens da sociedade, ou usar, em proveito próprio ou de terceiros, seus bens e serviços ou crédito, salvo em decorrência de atos cooperativos praticados entre eles e a cooperativa;
- c) Receber de associados ou de terceiros qualquer benefício direta ou indiretamente em função do exercício de seu cargo;
- d) Participar ou influir em deliberação sobre assuntos de interesse pessoal, cumprindo-lhes declarar os motivos de seu impedimento;
- e) Operar em qualquer um dos campos econômicos da cooperativa ou exercer atividade por ela desempenhada;
- f) Fornecer, sob qualquer pretexto, ainda que mediante tomada de preços ou concorrência, bens ou serviços à sociedade, exceto aqueles referentes aos atos cooperativos praticados entre eles e a cooperativa.

Parágrafo único: Estendem-se as proibições aos cônjuges, ascendentes, descendentes e colaterais até o 2.º (segundo grau), por consanguinidade ou afinidade, bem como às empresas individuais e pessoas jurídicas em que o membro tenha participação direta ou indireta.

Art. 9º - A forma de realização de eleições dos Comitês continuará a ser regida pela “**NORMA ADMINISTRATIVA GERAL DO PROCESSO ELEITORAL**” atualmente em vigor.

Art. 10º - A política de remuneração e ressarcimento aos membros de Comitê (cédula de presença e participação em reuniões e encontros externos) continuará a ser deliberada em Assembleia Geral Ordinária, na forma do Estatuto Social.

Art. 11º - Este Regimento Interno entrará em vigor imediatamente após sua publicação na circular semanal e na intranet aos cooperados.

FRÍSIA COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ PECUÁRIO

CAPÍTULO I

DA COMPOSIÇÃO E DO FUNCIONAMENTO

Art. 1º - O Comitê Pecuário é composto por 09 (nove) associados integrados na atividade pecuária de leite, eleitos na pré-assembleia de classe, de modo que todas regiões produtivas deverão estar devidamente representadas, na medida do possível.

Parágrafo único - Participará também do Comitê, 01 (um) Diretor indicado pela Diretoria com atividade no setor pecuário de leite, podendo ser indicado suplente para substituí-lo em caso de ausência temporária.

Art. 2º - O mandato dos integrantes do Comitê Pecuário é de 03 (três) anos, com renovação obrigatória de 1/3 (um terço) de seus membros anualmente.

Art. 3º - O Comitê se reunirá ordinariamente 01 (uma) vez por mês, em dia e hora previamente agendados e, extraordinariamente, sempre que necessário, com a presença de, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus integrantes.

Art. 4º - Na primeira reunião após a eleição em pré-assembleia, serão escolhidos um coordenador e um secretário dentre os integrantes do Comitê.

Art. 5º - Ao coordenador do Comitê, caberá convocar as reuniões, estabelecendo os assuntos a serem tratados e dirigir os trabalhos.

Art. 6º - O secretário do Comitê ficará incumbido de secretariar as reuniões e efetuar a lavratura das atas.

Art. 7º - As reuniões poderão ser convocadas por qualquer um dos membros ou por solicitação do órgão de administração.

Art. 8º - Na ausência do coordenador ou secretário à reunião, os trabalhos serão dirigidos por substituto escolhido na ocasião.

Art. 9º - As deliberações tomadas em reunião constarão em ata, que será assinada por todos os presentes.

Art. 10º - Os integrantes do Comitê Pecuário em exercício farão jus à remuneração por reunião de que participem, em valor fixado anualmente pela cooperativa.

Parágrafo único - Serão reembolsadas pela cooperativa as despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho da função, mediante apresentação dos comprovantes das respectivas despesas.

Art. 11º - Considerar-se-á automaticamente vago o cargo de membro do Comitê que deixar de comparecer, sem justificativa, a 02 (duas) reuniões sucessivas ou 03 (três) alternadas.

Art. 12º - Considerar-se-á, também, vago o cargo em caso de renúncia, falecimento, desligamento do quadro social ou impedimento de algum membro do Comitê.

CAPÍTULO II

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 13º - O Comitê Pecuário atuará de forma colaborativa com os órgãos de administração da cooperativa.

Art. 14º - Compete ao Comitê representar os anseios e os interesses da classe junto à Diretoria da cooperativa.

Art. 15º - O Comitê Pecuário reunir-se-á para propor, discutir e analisar assuntos relacionados à atividade pecuária de leite, devendo, para tanto:

I - buscar meios de crescimento e maior competitividade;

II - auxiliar na difusão de tecnologia;

III - analisar a conjuntura de mercado;

IV - identificar gargalos na produção;

V - estudar novas oportunidades de negócios;

VI - participar da discussão da política pecuária;

VII - discutir a assistência técnica, o custeio de silagem e forrageiras e a aquisição de sêmen;

VIII - promover, participar e colaborar com exposições e leilões especializados de gado leiteiro;

IX - promover e participar de grupos de estudos;

X - participar de treinamentos para novos líderes disponibilizados pela cooperativa;

XI - participar de cursos de capacitação e treinamentos, viagens técnicas, dias de campo, entre outros;

XII - discutir outros assuntos de interesse da classe.

§ 1º - O Comitê deverá, obrigatoriamente, desenvolver e participar de grupos de estudos com associados pecuaristas de leite da cooperativa.

§ 2º - Das viagens técnicas que participarem os integrantes do Comitê, deverão ser apresentados relatórios na reunião subsequente a viagem realizada.

§ 3º - O Comitê deverá promover, no mínimo, 01 (uma) reunião, por ano, com os associados pecuaristas de leite, para tratar de assuntos de interesse da classe, com o apoio da Diretoria.

Art. 16º - As propostas e sugestões elaboradas pelo Comitê Pecuário serão levadas ao conhecimento da Diretoria para análise, podendo serem, ou não, aprovadas.

Art. 17º - Não cabe ao Comitê Pecuário qualquer interferência em assuntos administrativos ou operacionais da cooperativa e, tampouco, efetuar funções de auditoria, que são prerrogativas inerentes ao Conselho Fiscal.

CAPÍTULO III

DAS ATRIBUIÇÕES DO COORDENADOR

Art. 18º - Ao coordenador do Comitê Pecuário compete:

- I - presidir e coordenar as reuniões;
- II - representar o Comitê em todos os atos que se fizerem necessários;
- III - orientar os trabalhos, mantendo em ordem os debates, bem como, solucionar questões de ordem suscitadas nas reuniões;
- IV - solicitar a designação de colaborador da cooperativa para prestar o apoio técnico necessário às reuniões;
- V - solicitar a presença, nas reuniões, de colaboradores ou Diretores da cooperativa que possam prestar esclarecimentos pertinentes à matéria em pauta;
- VI - solicitar a emissão de relatórios e a apresentação de documentos e informações importantes para o desempenho da função;
- VII - apurar as votações e proclamar os resultados;
- VIII - encaminhar, a quem de direito, as deliberações e recomendações do Comitê Pecuário;
- IX - cumprir e fazer cumprir o presente Regimento Interno e as demais disposições legais e regulamentares;
- X - assinar as correspondências do Comitê;
- XI - realizar a designação de datas para as reuniões, estabelecendo um cronograma anual;
- XII - elaborar a pauta das reuniões, com antecedência mínima de 07 (sete) dias;
- XIII - responsabilizar-se pelo controle do livro de frequência dos membros às reuniões.

CAPÍTULO IV

DAS ATRIBUIÇÕES DOS MEMBROS

Art. 19º - Aos demais membros do Comitê Pecuário, compete:

- I - comparecer assiduamente às reuniões;
- II - analisar os assuntos que lhe forem atribuídos emitindo pareceres sobre elas, quando for o caso;
- III - tomar parte nas discussões e exercer o direito de voto;
- IV - comunicar e justificar ao coordenador do Comitê, com a possível antecedência, a impossibilidade de comparecimento à qualquer reunião;
- V - comparecer às reuniões do órgão de administração quando convidado;
- VI - participar de todas as reuniões e eventos promovidos pela cooperativa, de interesse da classe.

CAPÍTULO V

DA SECRETARIA DE APOIO

Art. 20º - O Comitê Pecuário poderá se utilizar do apoio da estrutura interna da cooperativa, para as seguintes atividades:

- I - receber, expedir e manter sob sua guarda, documentos de interesse do Comitê;
- II - secretariar e elaborar as atas das reuniões enviando a todos os integrantes do Comitê por meio eletrônico;
- III - manter em arquivo as atas das reuniões, normas internas da cooperativa ou quaisquer outros documentos de interesse do Comitê;
- IV - realizar os expedientes necessários para controle de presença dos membros do Comitê às reuniões e pagamento de diárias e despesas relacionadas.

CAPÍTULO VI

DA ORGANIZAÇÃO INTERNA

Art. 21º - O Comitê Pecuário deverá manter em seus arquivos, entre outros, os seguintes documentos:

- I - Estatuto Social;
- II - Legislação cooperativista em vigor;
- III - Regimento Interno da cooperativa;
- IV - Regimento Interno do Comitê Pecuário;
- V - Código de Ética e Conduta;
- VI - Atas das reuniões do Comitê Pecuário;

VII - Cópias das correspondências recebidas e expedidas pelo Comitê Pecuário;

VIII - Plano anual de trabalho.

Art. 22º - As reuniões do Comitê Pecuário deverão ser conduzidas observando-se as seguintes diretrizes:

I - As convocações para as reuniões deverão ser realizadas conforme calendário anual aprovado no primeiro mês após as eleições, com antecedência mínima de 07 (sete) dias;

II - Os trabalhos serão desenvolvidos de acordo com a seguinte ordem:

- a) Abertura da reunião pelo coordenador;
- b) Verificação de quórum;
- c) Leitura, discussão, aprovação e assinaturas da ata da reunião anterior;
- d) Distribuição de documentos e assuntos a serem tratados;
- e) Análise e conclusão das questões debatidas.

III - Das reuniões deverão ser lavradas atas, as quais serão assinadas pelo coordenador e integrantes presentes, e constarão:

- a) a numeração ordinal e consecutiva;
- b) a data, o horário e o local;
- c) a indicação nominal dos membros presentes e demais participantes convidados, quando houver;
- d) a indicação de quem presidiu a reunião;
- e) o resultado da discussão e da votação da ata da reunião anterior;
- f) os assuntos diversos tratados na reunião;
- g) a transcrição dos votos e pareceres emitidos, com respectivas conclusões e das ocorrências substanciais;
- h) o encerramento e a assinatura dos presentes.

Parágrafo único. Anualmente, na primeira reunião após a eleição do Comitê, será apresentado o presente Regimento, com a coleta das assinaturas dos integrantes no termo de recebimento e compromisso.

CAPÍTULO VII

DO PROCESSO ELEITORAL

Art. 23º - A eleição para o Comitê Pecuário será realizada na pré-assembleia de classe, ocasião em que serão indicados membros representantes do respectivo setor de produção.

Art. 24º - O processo eleitoral será conduzido adotando-se as mesmas regras das eleições para os demais órgãos de administração.

Parágrafo único - Os impedimentos de parentesco para os cargos de Diretor e Conselheiro Fiscal não se estendem aos membros do Comitê.

Art. 25º - O processo eleitoral seguirá o disposto no Estatuto Social e em norma interna específica da cooperativa.

CAPÍTULO VIII DO SIGILO DAS INFORMAÇÕES

Art. 26º - Os integrantes do Comitê, por obrigação ética, legal e profissional, devem manter o sigilo sobre as informações a que tiverem acesso em razão do exercício da função, tornando-se legalmente responsáveis por eventuais divulgações indevidas, obrigação que se estende aos colaboradores e convidados que eventualmente forem chamados a participar das reuniões.

CAPÍTULO IX DAS DESCONFORMIDADES

Art. 27º - Eventual descumprimento ao presente regimento, que necessite de providências, deverá constar em ata de reunião.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 28º - Caberá ao Comitê Pecuário dirimir quaisquer dúvidas acaso existentes neste Regimento Interno e promover as modificações que entender necessárias, com a aprovação da Diretoria.

Art. 29º - As situações não contempladas neste Regimento Interno poderão ser objeto de deliberação por parte do Comitê Pecuário e da Diretoria.

Art. 30º - Sem prejuízo das normais legais e regulamentares aplicáveis, o Comitê será regido pela Lei Cooperativista, Estatuto Social, este Regimento Interno e demais normas internas da cooperativa.

Art. 31º - Este regimento foi aprovado na reunião do Comitê Pecuário, realizada em 17/07/2015, e na reunião da Diretoria, realizada em 15/12/2015, data a partir da qual inicia sua vigência.

COCAMAR COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

REGIMENTO INTERNO DO CONSELHO CONSULTIVO

CAPÍTULO I

ATRIBUIÇÕES E FINALIDADES

Art. 1º - O Conselho Consultivo da cooperativa é um órgão social aprovado pela Assembleia Geral da cooperativa e regulado por este Regimento.

Art. 2º - O Conselho Consultivo da cooperativa compõe a estrutura dos órgãos sociais, com competência estabelecida no Estatuto Social, cabendo-lhe precipuamente:

I - Propor políticas estratégicas para a cooperativa através do Conselho de Administração.

II - Basear sua atuação nos dados coletados advindos de propostas do quadro social da cooperativa.

III - Subsidiar a cooperativa, através do Conselho de Administração, na coleta de sugestões para o planejamento anual.

IV - Zelar pela imagem da cooperativa na comunidade que representa.

CAPÍTULO II

DA ELEGIBILIDADE

Art. 3º - O Conselho Consultivo da cooperativa é composto por até 03 (três) membros para cada entreposto/unidade operacional, indicados pelo Conselho de Administração dentre os cooperados com liderança, para um mandato de 04 (quatro) anos, coincidindo com o mandato do Conselho de Administração, podendo ou não, serem reconduzidos ao cargo, não tendo direito a qualquer remuneração, honorários ou cédula de presença.

§ 1º - O entreposto/unidade operacional com até 250 (duzentos e cinquenta) associados será representado por 01 (um) membro no Conselho Consultivo.

§ 2º - O entreposto/unidade operacional com 251 (duzentos e cinquenta e um) a 450 (quatrocentos e cinquenta) associados será representado por até 02 (dois) membros no Conselho Consultivo.

§ 3º - O entreposto/unidade operacional acima de 450 (quatrocentos e cinquenta) associados será representado por até 03 (três) membros no Conselho Consultivo.

§ 4º - O entreposto/unidade que tiver aumento de associados no período do mandato deverá indicar novo membro ao Conselho Consultivo, conforme estabelecem os parágrafos acima.

§ 5º - Perde automaticamente o mandato o membro do Conselho Consultivo que:

a) se desligar ou for desligado da cooperativa ou que, sem justificativa, faltar a 03 (três) reuniões ordinárias consecutivas ou 6 (seis) alternadas, durante o mandato, após notificação expressa ao faltante.

b) Na vigência do mandato descumprir quaisquer dos requisitos descritos no artigo 5º.

Art. 4º - Os conselheiros indicados serão empossados pelo presidente do Conselho de Administração mediante assinatura em termo de posse.

CAPÍTULO III DA COMPOSIÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Art. 5º - Para habilitação como membro do Conselho Consultivo, o cooperado deverá preencher os seguintes requisitos:

I. Ser associado há mais de 03 (três) anos.

II. Exercer há mais de 03 (três) anos atividade agropecuária.

III. Possuir idoneidade comprovada, sem restrição de crédito.

IV. Ser cooperado que represente as principais atividades agropecuárias de sua região.

V. Ter fidelidade de suas operações com a cooperativa.

VI. Possuir liderança e representatividade em sua comunidade local e regional.

VII. Não ocupar cargo político-partidário.

VIII. Associado que adote tecnologia em sua atividade produtiva (multiplicador do uso de tecnologia).

IX. Ser participativo em reuniões e eventos realizados em sua comunidade.

X. Ter disponibilidade para deslocamento e viagens para participar de reuniões em locais estabelecidos pelo Conselho de Administração.

XI. Ter disponibilidade para exercer o mandato de 04 (quatro) anos em conformidade com o Estatuto Social da cooperativa.

Art. 6º - Caso o cooperado se candidate a qualquer cargo político em seu município no período em que estiver no cargo de conselheiro, este deverá obrigatoriamente solicitar o seu afastamento temporário do Conselho Consultivo. Se o cooperado assumir qualquer cargo político (eleitoral ou comissionado), deverá solicitar sua demissão do Conselho Consultivo.

Art. 7º - Caso o cooperado se candidate a chapa do Conselho Fiscal na vigência de seu mandato, se eleito, deverá obrigatoriamente solicitar a renúncia de seu cargo no Conselho Consultivo. Nesse caso, a unidade deve indicar um novo associado para o cargo, que deverá ser aprovado pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO IV DAS PROPOSIÇÕES

Art. 8º - Proposição é toda matéria apresentada pelo membro do Conselho Consultivo à cooperativa, a qual deverá ser entregue ou encaminhada para o gerente da unidade de opção em que o mesmo está vinculado.

Parágrafo Único - Não serão analisadas as matérias que demonstrem interesses particulares ou em que haja conflito de interesses com os objetivos sociais da cooperativa.

Art. 9º - A(s) matéria(s) que será(ão) encaminhada(s) para as reuniões ordinárias estabelecidas no Artigo 8º versará(ão) sobre discussões relativa (s) ao desenvolvimento de projetos de novos investimentos ou novos negócios e que se mostrar (em) alinhadas com os objetivos sociais da cooperativa e sejam pertinentes ao andamento das atividades da mesma, sendo que referida(s) matéria(s) será(ão) enviada(s)/apresentada(s) previamente aos membros do Conselho de Administração.

CAPÍTULO V DA SECRETARIA EXECUTIVA

Art. 10º - À secretaria executiva da cooperativa compete planejar, orientar, supervisionar e coordenar a execução das atividades técnicas-administrativas e de assessoramento ao Conselho Consultivo.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 11º - A partir de mandato 2018-2021, os ex-Conselheiros de Administração e as coordenadoras de Núcleo Feminino, desde que sejam cooperadas, serão convidados a participar das reuniões do Conselho Consultivo.

Parágrafo Único - O ex-Conselheiro de Administração e a coordenadora do Núcleo Feminino que assumir o compromisso de participar das reuniões do Conselho Consultivo, que sem justificativa, faltar a duas reuniões durante o mandato do referido Conselho, estará automaticamente impedido de participar das demais reuniões subsequentes à segunda falta.

Art. 12º - As reuniões do Conselho Consultivo acontecerão ordinariamente duas vezes ao ano ou extraordinariamente quando necessário, sempre presididas pelo presidente do Conselho de Administração da cooperativa.

Art. 13º - A agenda será proposta e definida pelo Conselho de Administração, Diretoria Executiva e pelo próprio Conselho Consultivo.

Art. 14º - A cooperativa arcará com o custeio de deslocamento e estadia dos conselheiros, quando no exercício das atribuições a eles conferidas, e das despesas decorrentes das atividades do Conselho. Cada membro deverá solicitar ao gerente da sua unidade de opção o reembolso dessas despesas conforme normas internas da cooperativa.

Art. 15º - As reuniões deverão ser registradas em ata que ficarão arquivadas na secretaria da diretoria da Cocamar.

Art. 16º - O membro do Conselho Consultivo deverá seguir e cumprir todas as diretrizes estabelecidas pelo Estatuto Social. O mesmo estará sujeito a todas as sanções descritas do Estatuto Social.

Art. 17º - O presente Regimento Interno poderá ser alterado mediante proposta do Conselho de Administração.

Art. 18º - Os casos omissos deste Regimento serão resolvidos pelo Conselho de Administração.

Art. 19º - Este Regimento Interno foi aprovado pelo Conselho Administração na reunião realizada no dia 22 de março de 2018, entra em vigor no mesmo dia.⁶

⁶ Normas sobre o Conselho Consultivo da Cocamar também estão previstas no Estatuto Social da cooperativa, nos arts. 46, 47 e 48: "**Art. 46º** - O Conselho Consultivo da cooperativa compõe a estrutura dos órgãos sociais, com competência estabelecida neste Estatuto, cabendo-lhe precipuamente: I - Propor políticas estratégicas para a cooperativa através do Conselho de Administração. II - Basear sua atuação nos dados coletados advindos de propostas do quadro social da cooperativa. III - Subsidiar a cooperativa, através do Conselho de Administração, na coleta de informações para o planejamento anual. **Art. 47º** - O Conselho Consultivo da cooperativa é composto por até 03 (três) membros para cada entreposto/unidade operacional, indicados pelo Conselho de Administração dentre os cooperados com liderança, para um mandato de 04 (anos) anos, coincidindo com o mandato do Conselho de Administração, podendo ou não serem reconduzidos ao cargo, não tendo direito a qualquer remuneração ou cédula de presença. **§ 1º** - O entreposto/unidade com até 250 (duzentos e cinquenta) associados será representado por 01 (um) membro no Conselho Consultivo. **§ 2º** - O entreposto/unidade operacional com até 251 (duzentos e cinquenta e um) a 450 (quatrocentos e cinquenta) associados será representado por até 02 (dois) membros no Conselho Consultivo. **§ 3º** - O entreposto/unidade operacional acima de 450 (quatrocentos e cinquenta) associados será representado por até 03 (três) membros no Conselho Consultivo. **§ 4º** - Perde automaticamente o cargo o membro do Conselho Consultivo que se desligar da cooperativa ou que, sem justificativa, faltar a 03 (três) reuniões ordinárias consecutivas ou 06 (seis) alternadas, durante o mandato, após notificação expressa ao faltante. **Art. 48º** - As reuniões ordinárias do Conselho Consultivo acontecerão duas vezes ao ano, sempre presididas pelo presidente do Conselho de Administração da cooperativa".

LAR COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL

REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE JOVENS

CAPÍTULO I

SEÇÃO I - FINALIDADE

Art. 1º - O presente Regimento Interno tem por objetivo estabelecer as normas de funcionamento do Comitê de Jovens da Lar Cooperativa Agroindustrial.

Art. 2º - Como órgão educativo, consultivo e auxiliar da cooperativa, o Comitê de Jovens é constituído por representantes de jovens das Unidades de Atendimento da cooperativa. Visa à formação, transmissão e ao fomento dos princípios e valores cooperativistas, à formação técnica e humana de seus integrantes, sem poder e ação ou deliberação administrativa.

Parágrafo Único: Os integrantes do Comitê de Jovens não receberão qualquer tipo de remuneração pecuniária ou compensação.

CAPÍTULO II

SEÇÃO II - DA ORGANIZAÇÃO

Art. 3º - A atuação do Comitê de Jovens é limitada ao campo de ação territorial da cooperativa.

Art. 4º - Os (as) integrantes do Comitê de Jovens, mediante a adesão livre e voluntária, serão eleitos (as) em suas bases, ou seja, nas Unidades de Atendimento.

Art. 5º - Os (as) integrantes do Comitê de Jovens deverão cumprir os seguintes requisitos:

- a) Pertencer a uma família atuante com a cooperativa, na compra de insumos, na entrega de produtos agropecuários e no cumprimento de suas obrigações financeiras;
- b) Ser considerado (a) de boa índole;
- c) Não macular de forma direta ou indireta, materialmente ou moralmente a cooperativa e/ou o sistema cooperativista perante os associados (as) ou a sociedade;
- d) Pertencer a uma família que não exerça atividades conflitantes

- com o interesse da cooperativa e que não infrinja seu Estatuto Social;
- e) Disponibilidade para o exercício da função;
 - f) Conhecer o Estatuto Social.

Parágrafo Primeiro: O (a) integrante, cuja prática associativa não se mantiver de acordo com o Artigo 5º será afastado (a) automaticamente do Comitê de Jovens. A coordenação deverá comunicar seu afastamento.

Parágrafo Segundo: Os (as) integrantes afastados (as) que desejarem fazer parte do Comitê de Jovens devidamente eleitos (as), deverão regularizar sua situação e ter seu retorno avaliado conforme Artigo 4º desse regimento.

CAPÍTULO III

SEÇÃO III - DOS OBJETIVOS

Art. 6º - O Comitê de Jovens tem os seguintes objetivos:

- a) Promover a integração socioeconômica da juventude associada, visando sua aproximação da comunidade cooperativista;
- b) Reunir a juventude associada, para que em conjunto e democraticamente possam discutir e buscar soluções, estimulando a informação e o desenvolvimento cultural;
- c) Proporcionar e incentivar a participação ativa dos (as) integrantes nas atividades do Comitê de Jovens, a fim de buscar junto à cooperativa apoio e informação que venham ao encontro das necessidades do grupo;
- d) Estimular ao máximo a participação da juventude associada, como também dos pais na cooperativa;
- e) Divulgar os trabalhos realizados pelo Comitê de Jovens, como também tornar públicos a união e os bons resultados conquistados pelo grupo em suas atividades;
- f) Auxiliar a cooperativa, trazendo as reivindicações da juventude associada, bem como dar sugestões para solucionar os eventuais problemas de interesse coletivo, sendo estes fundamentados;
- g) Promover a divulgação de novas técnicas que visam ao melhoramento socioeconômico e cultural do quadro social;
- h) Estudar, conhecer e difundir entre a juventude associada os princípios do cooperativismo, sua história e filosofia;
- i) Esclarecer a juventude associada quanto aos seus direitos e deveres na cooperativa, o funcionamento e a administração do sistema cooperativista;
- j) Ser a ligação entre a juventude associada e a cooperativa;
- k) Zelar por uma integração saudável do sistema cooperativista.

CAPÍTULO IV

SEÇÃO IV - DO FUNCIONAMENTO

Art. 7º - O Comitê de Jovens, enquanto grupo representativo das Unidades de Atendimento, é composto pelos (as) três representantes devidamente eleitos (as) nas suas respectivas Unidades com, no mínimo, 16 anos de idade.

Parágrafo Único: Os (as) integrantes do Comitê de Jovens colocarão seus cargos à disposição a cada dois anos.

Art. 8º - O Comitê de Jovens terá uma programação própria para atingir os objetivos propostos pelo Artigo 6º.

Parágrafo Primeiro: O Comitê de Jovens será devidamente acompanhado e orientado pela Assessoria de Ação Educativa da cooperativa.

Parágrafo Segundo: O (a) coordenador (a) geral, vice-coordenador (a) geral e secretário (a) geral serão devidamente acompanhados (as) e orientados (as) pela Assessoria de Ação Educativa da cooperativa.

Art. 9º - As reuniões ordinárias do Comitê de Jovens acontecerão quadrimestralmente. Serão considerados encontros extraordinários aqueles que forem requisitados pela Assessoria de Ação Educativa quando necessário.

Art. 10º - As reuniões do Comitê de Jovens serão documentadas em atas e livro de presença.

Art. 11º - As reuniões/treinamentos/cursos e outros do Comitê de Jovens acontecerão em conformidade com o planejamento anual em locais e horários pré-estabelecidos, podendo ser mudadas, atendendo à sugestão da maioria.

Parágrafo Primeiro: O (a) integrante que, no período de um ano civil, não atingir 75% de presença nas atividades ordinárias, será automaticamente desligado (a) do Comitê de Jovens bem como do grupo em nível local.

Parágrafo Segundo: O (a) integrante que quiser afastar-se voluntariamente deverá comunicar por escrito à coordenação do Comitê de Jovens, justificando os motivos. Caberá à Assessoria de Ação Educativa, juntamente com os coordenadores (as) existentes e com a gerência da Unidade de Atendimento, propor nomes para substituição.

Art. 12º - Assuntos de ordem particular e que representem interesses pessoais, não serão admitidos nas atividades do Comitê de Jovens. Caso isto ocorra, o (a) coordenador (a) e/ou a Assessoria de Ação Educativa solicitará que este (a) seja discutido em nível de gerência do departamento envolvido.

CAPÍTULO V

SEÇÃO V - DAS ELEIÇÕES

Art. 13º - O Comitê de Jovens elegerá o (a) coordenador (a) geral, vice-coordenador (a) geral e secretário (a) geral, a partir do (a) coordenador (a), vice-coordenador (a), e secretário (a) de cada Unidade de Atendimento, eleitos (as) pelas mesmas pessoas que compõem o Comitê de Jovens.

Parágrafo Primeiro: Os procedimentos das eleições do Comitê de Jovens bem como dos (as) representantes das Unidades de Atendimento deverão ser devidamente planejados, orientados e acompanhados pela Assessoria de Ação Educativa. Todo esforço deve ser garantido para reunir, motivar e conscientizar os (as) candidatas (as) quanto ao papel a que se propuserem para 2 anos de mandato.

Parágrafo Segundo: O (a) coordenador (a) geral do Comitê de Jovens poderá concorrer apenas a uma reeleição consecutiva.

Parágrafo Terceiro: O (a) integrante que se candidatar para a coordenação geral deverá ter 18 anos de idade e no mínimo 2 anos de participação no Comitê de Jovens, não podendo ter vínculo político-partidário. Neste caso, deverá colocar seu cargo à disposição.

Parágrafo Quarto: Para as eleições em nível local, observar a quantidade de elegíveis, e em casos de ausências, definir procedimento para que a Unidade tenha os (as) três representantes, que devem ter, no mínimo, 16 anos de idade.

Art. 14º - Atribuições do coordenador (a) geral do Comitê de Jovens:

- a) Acompanhar todas as atividades desenvolvidas pelo Comitê de Jovens;
- b) Representar o Comitê de Jovens onde for solicitada a sua presença.

Art. 15º - Atribuições do (a) vice-coordenador (a) do Comitê de Jovens:

- a) Assessorar o (a) coordenador (a) e substituí-lo (a), quando necessário.

Art. 16º - Atribuições do (a) secretário (a) do Comitê de Jovens:

- a) Lavrar as atas das reuniões e verificar que os presentes assinem o livro de presença;
- b) Responsabilizar-se pelas correspondências e material de divulgação;
- c) Efetuar guarda e responsabilizar-se pelos livros de atas e de presença das reuniões, treinamentos ou eventos do Comitê de Jovens.

Art. 17º - Por ocasião das atividades, na ausência do coordenador (a), do (a) vice-coordenador (a) o (a) secretário (a) deverá coordenar provisoriamente.

CAPÍTULO VI

SEÇÃO VI - DA PARTICIPAÇÃO

Art. 18º - Poderão participar das atividades, reuniões e promoções do Comitê de Jovens, além dos (as) integrantes, porém, sem direito a voto, diretores, conselheiros de administração e fiscais, representantes dos departamentos, gerentes de divisões e das unidades e convidados, mediante acompanhamento da Assessoria de Ação Educativa.

CAPÍTULO VII

SEÇÃO VII - DA DURAÇÃO

Art. 19º - O prazo de duração do Comitê de Jovens é indeterminado, podendo ser desativado ou extinto pela Diretoria Executiva ou atendendo à solicitação da maioria de seus membros, considerando os seguintes motivos:

- a) Desinteresse dos (as) integrantes em participar das atividades e compromissos;
- b) Desvirtuamento de suas finalidades, passando a prejudicar a administração da cooperativa;
- c) Incompatibilidade com a administração, funcionários ou quadro social;
- d) Não atingir os objetivos a que se propõe.

CAPÍTULO VIII

SEÇÃO VIII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 20º - O financiamento das despesas de hospedagem, alimentação, honorários de consultores e palestrantes em função da efetivação do Comitê de Jovens será por conta da cooperativa, em parceria com o Sescoop/PR.

Parágrafo único - As despesas de locomoção dos (as) integrantes em função do Comitê de Jovens serão assumidas individualmente ou em conformidade com a Unidade de Atendimento.

Art. 21º - O (a) integrante que não cumprir os requisitos deste Regimento será convidado (a) a desligar-se do Comitê de Jovens mediante concordância da coordenação e da Assessoria de Ação Educativa bem como desligar-se do grupo de representantes em nível local.

Art. 22º - No Comitê de Jovens não poderá haver nenhuma tendência, predominância ou defesa religiosa, político-partidária, racial, social ou homofóbica.

Art. 23º - A área de Assessoria de Ação Educativa promoverá, dependendo da disponibilidade, reuniões de integração dos (as) integrantes com iniciativas da mesma natureza com outra cooperativa ou em nível estadual.

Parágrafo Único: estas atividades serão realizadas de forma integrada ao cronograma de atividades do Comitê de Jovens.

Art. 24º - Os casos de necessidade serão debatidos pela coordenação do Comitê de Jovens e Assessoria de Ação Educativa, sendo a proposta encaminhada à diretoria executiva para emissão de parecer.

Este livro foi composto em Dejavu Serif condensed (texto), Trajan (títulos) e impresso sobre couchê fosco 120 gramas (miolo) e Triplex 300 gramas (capa).



Sistema **Ocepar**

FECOOPAR - OCEPAR - SESCOOP/PR