

VALORES ORGANIZACIONAIS: PERCEPÇÕES E DESAFIOS EM UMA ORGANIZAÇÃO DE ECONOMIA SOLIDÁRIA

RITA DE CÁSSIA TRINDADE DOS SANTOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
rita.santos0606@gmail.com

BRUNA DE VARGAS BIANCHIM
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
bruna.bianchim@gmail.com

VÂNIA MEDIANEIRA FLORES COSTA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
vaniaflores2006@yahoo.com.br

Introdução

A percepção dos valores organizacionais pelos indivíduos possui relação direta sobre seu comportamento, o modo pelo qual compreendem a dinâmica organizacional e, possivelmente, sobre seu comprometimento. O conhecimento sobre tal percepção fornece importantes subsídios para verificar de que maneira os objetivos organizacionais são internalizados frente aos diferentes modelos mentais capazes de uma diversidade de interpretações (TAMAYO, 2008).

Problema de Pesquisa e Objetivo

O seguinte problema de pesquisa servirá como fio condutor desse estudo: qual a percepção da coordenadora geral e dos integrantes do feirão colonial sobre os valores que regem o Projeto Esperança/Coesperança quanto aos desafios da gestão e o alinhamento entre os valores dos indivíduos e da organização?

O problema de pesquisa do presente estudo remete ao objetivo geral de analisar as percepções da coordenadora geral e integrantes de empreendimentos solidários de uma organização de Economia Solidária quanto aos valores organizacionais e os desafios para a gestão.

Fundamentação Teórica

A origem, por que ambos expressam interesses e motivações, o desenvolvimento pelo fato de que as exigências advêm das necessidades e motivações do indivíduo e não podem ser negligenciadas e a função, por criar e manter a identidade organizacional, motivar um ambiente que favoreça o bem estar da organização e do trabalhador (TAMAYO, 2008).

Metodologia

O presente estudo caracteriza-se como um estudo de caso, descritivo exploratório, com abordagem de investigação qualitativa, cuja coleta de dados foi feita por meio de pesquisa documental e bibliográfica e entrevista semiestruturada com a coordenadora geral e 24 representantes de empreendimentos. A organização objeto desse estudo foi a Cooperativa mista dos pequenos produtores rurais e urbanos vinculados ao Projeto Esperança/Coesperança Ltda. Configurada como uma organização da Economia Solidária.

Análise dos Resultados

A análise dos dados procedeu-se inicialmente por meio da pesquisa documental para descrição da organização e levantamento dos valores organizacionais e após, a análise de conteúdo seguindo as etapas de pré-análise, exploração ou análise do material e o tratamento dos resultados, a interferência e a interpretação conforme indicado por Bardin (2011).

Conclusão

Os relatos obtidos permitiram mapear as percepções em relação aos valores organizacionais em três conjuntos distintos: valores identificados, valores a aprimorar e valores não identificados. Dentre os primeiros, os mais incidentes são qualidade de vida, desenvolvimento humano e identificação. A participação, cooperação e solidariedade foram identificados como valores a aprimorar, já os valores de cidadania, mística cristã e agroecologia não foram identificados.

Referências Bibliográficas

GUERRA, A. C. Os valores da economia solidária e os valores do trabalho: um estudo em empreendimentos econômicos solidários. 2014. 157f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2014.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. (Ed.). Advances in experimental social psychology. New York: Academic Press, v. 25, p. 1-65, 1992.

VALORES ORGANIZACIONAIS: PERCEPÇÕES E DESAFIOS EM UMA ORGANIZAÇÃO DE ECONOMIA SOLIDÁRIA

INTRODUÇÃO

A percepção dos valores organizacionais pelos indivíduos possui relação direta sobre seu comportamento, o modo pelo qual compreendem a dinâmica organizacional e, possivelmente, sobre seu comprometimento. O conhecimento sobre tal percepção fornece importantes subsídios para verificar de que maneira os objetivos organizacionais são internalizados frente aos diferentes modelos mentais capazes de uma diversidade de interpretações (TAMAYO, 2008).

Os valores são definidos como uma hierarquia de crenças ou princípios que dizem respeito à existência ou modelos de comportamentos desejáveis que orientam a vida das pessoas e expressam interesses individuais, coletivos ou uma integração entre ambos (SCHWARTZ e BILSKY, 1990). Na busca pelo alinhamento entre as prioridades do indivíduo e da organização o entendimento sobre os valores exerce impacto sobre o ambiente organizacional. Ademais é nesse meio em que se forma a identidade profissional do trabalhador, sua realização pessoal, social e grande parte de sua felicidade (TAMAYO, 2008).

É do contexto social, político, cultural e econômico e das diversas interações estabelecidas entre o indivíduo e o ambiente no qual está inserido que emergem as crenças nas quais estão fundamentados seus valores (SANTOS, FISCHER, MILFONT e GOUVEIA, 2008). Acredita-se que para uma organização de gestão colegiada e de pressupostos cooperativistas, a apropriação dos valores organizacionais que orientam as ações por parte de seus membros torna-se ainda mais relevante. Isso porque nessas organizações, pretende-se o exercício da democracia de forma participativa e autogestionária.

Com base no Plano Nacional de Economia Solidária, não só a elucidação, fortalecimento e propagação dos valores são importantes, mas também a proposição à formação permanente e sistemática. Essa dimensão da educação, é vista como aprendizagem coletiva, partilha de saberes, reflexões e pesquisas sobre e a partir da realidade desses trabalhadores (MINISTÉRIO DO TRABALHO e EMPREGO, 2014).

Por esse motivo justifica-se o presente estudo visto que para empreendimentos solidários, a elucidação dos princípios, práticas e valores ganhou contornos nacionais tornando-se um dos três eixos norteadores do Plano Nacional de Economia Solidária como estratégia para o alcance de seus objetivos (CONSELHO NACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA, 2015). Além disso, a ciência da administração é marcada historicamente por estudos focados em organizações da esfera formal da economia. Por essa razão a fundamentação teórica a cerca da gestão de organizações como as da economia solidária é escassa e pouco explorada (ANDION, 2005).

Assim, expostas as devidas considerações, a presente pesquisa tem por objetivo analisar as percepções da coordenadora geral e integrantes de empreendimentos solidários do Projeto Esperança/Cooesperança quanto aos valores da organização e os desafios para a gestão.

2 VALORES

Considerado um dos principais estudiosos da temática sobre valores, Schwartz (1992) os define como crenças e metas conscientes seletivas e avaliadoras do indivíduo frente a diferentes situações. Esse autor descreve a existência de características comuns, em todos os valores que são: a) crenças e estão intrinsecamente ligadas à emoção; b) um construto motivacional e referem-se a objetivos desejáveis que as pessoas se empenham em obter; c)

transcendem situações e ações específicas e são objetivos abstratos (honestidade, obediência); d) guiam a seleção e avaliação de ações, políticas, pessoas e eventos e são padrões ou critérios de avaliação.

Freitas (2009) classifica o processo de valoração a partir de duas ideias distintas, a corrente universalista e a relativista, como demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1 - Concepções do processo de valoração

Corrente	Concepções
Universalista	Valores imutáveis essenciais ou básicos, gerais e comuns a todos os seres humanos, são aqueles valores que dirigem as grandes linhas da vida.
	Principalmente associada à ideia de busca do bem supremo ligado ao amor e à felicidade.
Relativista	Valores mutáveis, aqueles construídos para regular as relações humanas e sociais e definir os comportamentos do dia a dia.
	O bem e o mal, o certo e o errado são relativos
	As motivações são construídas associadas aos sentimentos e emoções do dia a dia, avaliadas por um tribunal superior.

Fonte: (FREITAS, 2009).

Essa bipolaridade também foi acentuada por Santos, Fischer, Milfont e Gouveia (2008) para os quais os valores podem ser materialistas relacionados ao pragmatismo da vida cotidiana ou humanitários, baseado em ideias e princípios abstratos que expressam uma orientação universal. Esses discorrem sobre uma teoria funcionalista para compreensão dos valores humanos sob quatro pressupostos: a) natureza humana, que assume a natureza benevolente ou positiva dos seres humanos; b) princípios-guias individuais, em que a cultura incorpora os valores para a sobrevivência do grupo, tornando-os desejáveis; c) base motivacional, em que valores são demandas além das motivações cognitivas das necessidades institucionais e sociais; d) caráter terminal, que abrange duas funções consensuais dos valores: guiam ações humanas e expressam suas necessidades.

Porto (2005) explica também que os valores específicos ou gerais, regem o significado afetivo e influenciam nas escolhas e no posicionamento do indivíduo interferindo em suas atitudes e comportamentos. Entretanto, também é fato que além de exercer influência os valores sofrem influências de ideologias, da cultura ou do meio e que os indivíduos estão inseridos (PORTO, 2005).

3 VALORES PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS

Com base nos estudos desenvolvidos por Rokeach (1973, p.5) o qual definia os valores como “crença duradoura de um modo específico de conduta/finalidade que é pessoalmente ou socialmente preferível em relação ao um oposto” outras pesquisas foram feitas sobre o tema. Schwartz e Bilsky (1990) propuseram uma estrutura universal de conteúdo e estrutura de valores onde consideraram primeiramente o que denominaram necessidades humanas universais, as quais balizam as ações dos indivíduos: i) necessidades biológicas, ii) necessidades de interação social e necessidades sócio institucionais para o bem estar e sobrevivência do grupo.

Para os mesmos autores, dois aspectos importantes distinguem o conteúdo dos valores, sejam eles: os interesses que representam objetivos da pessoa, do grupo ou de ambos. A partir desses estudos Schwartz (1992) propõe dez tipos motivacionais de valores: poder social, realização, hedonismo, estimulação, autodeterminação, universalismo, benevolência, tradição, conformidade e segurança.

Os valores que norteiam a vida da organização são ordenados frente a modelos de comportamentos desejáveis e podem estar a serviços de interesses individuais, coletivos ou mistos. Esses valores são regidos por três aspectos importantes: o cognitivo, crenças existentes na organização, o motivacional, que expressa interesses ou desejos de um indivíduo ou de uma coletividade e como preditores de comportamento de seus membros (TAMAYO E GONDIM 1996).

A similaridade entre a estrutura dos valores pessoais e organizacionais são teoricamente fundamentadas nos seguintes elementos: origem, desenvolvimento e função dos valores. A origem, por que ambos expressam interesses e motivações, o desenvolvimento pelo fato de que as exigências advêm das necessidades e motivações do indivíduo e não podem ser negligenciadas e a função, por criar e manter a identidade organizacional, motivar um ambiente que favoreça o bem estar da organização e do trabalhador (TAMAYO, 2008).

Estudos recentes comprovam a relação existente entre os valores organizacionais e pessoais. Miguel e Teixeira (2009) encontraram associações positivas entre os valores organizacionais e a criação de conhecimento no âmbito interno da mesma. Canova e Porto (2010), ao estudar o impacto dos valores organizacionais sobre o estresse ocupacional concluíram que os valores são preditores mais importantes que as variáveis demográficas. Bedani (2012) demonstrou que os valores desempenham papel importante na expressão da criatividade organizacional pelos indivíduos.

Souza (2013) comprovou a relação entre os valores organizacionais e seu impacto na felicidade laboral na medida em que os trabalhadores possuem valores do trabalho similares aos da organização. Beuron et al (2013) identificaram relações diretas e significativas de impacto entre valores pessoais e organizacionais em um contexto de gestão sustentável. Bucheroni, Muritiba e Freire (2014) por sua vez, comprovaram correlações positivas entre valores organizacionais e os níveis de cidadania organizacional.

Conforme Tamayo, Mendes e Paz (2000) a percepção dos trabalhadores sobre os valores organizacionais define seu comportamento, o entendimento da rotina organizacional e até mesmo seu comprometimento. Para as organizações pertencentes ao terceiro setor os valores configuram como requisito fundamental frente ao entendimento da missão que assumem. Além disso, estas são detentoras de uma complexidade organizacional maior se comparada com aquela de negócios (O'NEILL, 1998; MASON E MELANDRI, 1999). Nesse setor estão classificados os empreendimentos solidários nos quais, para Balbinot (2007), a gestão possui um estilo próprio distinto de atividades empresariais. Tenório (2001) já salientava que esse fato quando afirma que esse diferencial está relacionado a importância dada à transformação social por meio de ações baseadas em valores como solidariedade e confiança mútua o que não exime essas organizações de tarefas administrativas.

4 ECONOMIA SOLIDÁRIA

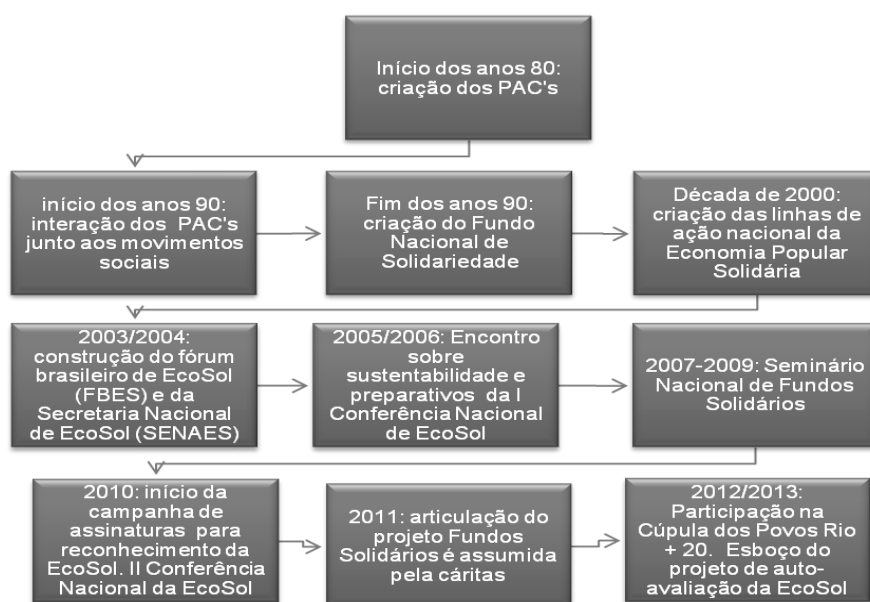
A origem do movimento de Economia Solidária encontra-se nos primórdios do capitalismo industrial como reação às consequências desse sistema aos trabalhadores da época. As raízes desse movimento, embora não advenham de uma criação intelectual, estão relacionadas a contribuições importantes dos chamados “socialistas utópicos” tais como Owen, Fourier, Buchez, Proudhon entre outros (SINGER, 2000).

Singer (2008, p.289) conceitua Economia Solidária como “um modo de produção que se caracteriza pela igualdade. Pela igualdade de direitos, os meios de produção são de posse coletiva dos que trabalham com eles”. Para esse autor, a economia solidária está baseada na autogestão na qual os empreendimentos são geridos pelos próprios trabalhadores de forma coletiva. Para Teixeira (2010), essas experiências carregam em sua essência a substituição do individualismo competitivo característico do sistema capitalista pela ideia de solidariedade.

Contudo Guerra (2014) aponta que o conceito de Economia Solidária é polissêmico, pois depende da perspectiva de quem o observa, ainda que, pesquisas e análises já tenham sido realizadas sobre o tema. A autora descreve que é possível identificar três linhas de pensamento distintas entre os estudiosos na definição de economia solidária: alternativa de organização do trabalho para setores populares, alternativa ao modo de produção capitalista e alternativa de vida.

De acordo com Projeto Esperança/Cooperança (2013) no Brasil, a semente do movimento da economia solidária surge no início dos anos 80 a partir dos Projetos Alternativos Comunitários (PACs). É no início dos anos 90 que acontece a passagem dos PACs para a Economia Popular Solidária selada pelo livro “20 anos de Economia Solidária: dos PACs à Economia Popular Solidária”. Para melhor expor essa trajetória na Figura 1 descreve-se as etapas percorridas pelo que hoje se denomina Economia Solidária.

Figura 1 - Trajetória histórica da Economia Solidária no Brasil



Fonte: (PROJETO ESPERANÇA/COOPERANÇA, 2013, p. 7).

Verifica-se na Figura 1 que a Economia Solidária tem uma trajetória histórica consolidada no Brasil há mais de trinta anos em um processo contínuo de atualização e fortalecimento. Ademais, em junho de 2015 o Ministério do Trabalho aprovou o 1º Plano Nacional de Economia Solidária (2015-2019) com o objetivo de promover o direito de produzir e viver de forma associativa e sustentável fortalecendo a economia solidária no Brasil. (PROJETO ESPERANÇA/COOPERANÇA - 2015).

De acordo com as informações retiradas do site do Fórum Brasileiro de Economia Solidária (FBES, 2015) três são os seguimentos que compõem a economia solidária: a) empreendimentos econômicos solidários, que são organizações coletivas, geridas por trabalhadores coletivamente, são permanentes, podem ter ou não registro legal e realizam atividades econômicas de produção de bens, prestação de serviços, de crédito, de comercialização e de consumo solidário, b) entidades de assessoria e/ou fomento, são organizações de apoio direto junto aos empreendimentos solidários e c) gestores públicos, que elaboram, executam, implementam e/ou coordenam políticas de economia solidária de prefeituras e governos estaduais.

5 MÉTODO

O presente estudo caracteriza-se como um estudo descritivo exploratório, com abordagem de investigação qualitativa e estudo de caso. Cabe destacar que a pesquisa exploratória inclui pequenas amostras com a intenção de prover percepções e compreensão do objetivo almejado (MALHOTRA, 2006). Já o estudo de caso é a investigação empírica de um fenômeno em seu contexto real de vida, principalmente, quando não é possível delimitar com precisão o fenômeno e seu contexto (YIN, 2010).

A organização objeto desse estudo foi a Cooperativa mista dos pequenos produtores rurais e urbanos vinculados ao Projeto Esperança/Cooesperança Ltda. Configurada como uma organização da Economia Solidária tem como um de seus pontos fixos de comercialização o Feirão Colonial formado por um conjunto de 86 empreendimentos solidários dos quais 24 representantes compõe os sujeitos dessa pesquisa. Para essa determinação utilizou-se o critério da saturação de categorias para o qual a delimitação se dá quando os dados se tornam repetitivos ou redundantes (SAMPIERI, COLLADO e LUCIO, 2013).

A coleta de dados foi realizada em três etapas: I) pesquisa nos documentos da organização, II) entrevista semiestrutura com a coordenadora geral do Projeto Esperança/Cooesperança e III) entrevista semiestrutura com os 24 representantes dos empreendimentos solidários, realizada por acessibilidade conforme adesão. O instrumento de pesquisa constituiu-se de um roteiro básico de entrevista semiestruturada dividido em dois blocos, um aplicado a coordenadora geral do projeto e o outro aos integrantes dos empreendimentos solidários, com o intuito de identificar a percepção dos entrevistados acerca dos valores organizacionais.

A análise dos dados procedeu-se inicialmente por meio da pesquisa documental para descrição da organização e levantamento dos valores organizacionais e após, a análise de conteúdo seguindo as etapas de pré-análise, exploração ou análise do material e o tratamento dos resultados, a interferência e a interpretação conforme indicado por Bardin (2011). Para a categorização dos dados obtidos utilizou-se o modelo misto no qual as categorias são definidas tanto de maneira preliminar de acordo com os objetivos do estudo quanto inclusa a partir dos resultados do processo de pesquisa (VERGARA, 2005; LAVILLE e DIONNE, 1999).

6 A COOPERATIVA MISTA DOS PEQUENOS AGRICULTORES RURAIS E URBANOS VINCULADOS AO PROJETO ESPERANÇA/COOESPERANÇA LTDA

No intuito de conhecer a trajetória histórica da organização objeto desse estudo buscou-se, por meio da entrevista com a coordenadora geral, pesquisa nos documentos, relatórios, arquivos e materiais, melhor compreender o contexto no qual foi fundada e suas características.

Em 15 de agosto de 1987 é fundado o Projeto Esperança/Cooesperança com a finalidade de congregar os projetos econômicos comunitários existentes em torno de um grande projeto que assumisse o processo de fomento e assessoria e o desenvolvimento dos grupos enquanto experiências propositoras de transformação social (ICAZA E FREITAS, 2006). Considerada a parte legal do Projeto a Cooperativa Mista dos Pequenos Agricultores Rurais e Urbanos vinculados ao Projeto Esperança/Cooesperança Ltda foi fundada em 29 de setembro de 1989 com o objetivo de:

Congregar, articular os grupos organizados e viabilizar a comercialização direta dos produtos produzidos pelos empreendimentos solidários do campo e da cidade e que fortalecem juntos, com todos os grupos um novo modelo de cooperativismo na proposta alternativa, solidária, transformadora e autogestionária e no desenvolvimento sustentável, na certeza de que “Um

Outro Cooperativismo é Possível” (ARQUIDIOCESE DE SANTA MARIA, s/data).

Iniciam, em 1992 as atividades do Feirão Colonial como ponto fixo de comercialização formado por um conjunto de 86 empreendimentos solidários no Centro de Referência de Economia Solidária Dom Ivo Lorscheiter na cidade de Santa Maria. Atualmente, após captação de recursos por meio de projetos o espaço conta com uma infraestrutura formada por seis pavilhões nos quais acontece semanalmente a comercialização dos produtos dos empreendimentos solidários nos segmentos de alimentação, hortifrutigranjeiros, agroindústria e artesanato.

A gestão acontece de forma colegiada entre a Equipe de Coordenação Geral do Projeto Esperança/Cooesperança e os representantes dos grupos associados. O ingresso dos participantes se dá por meio de associações formadas por um conjunto de empreendimentos, não sendo possível ingressar individualmente. No que diz respeito à comercialização dos produtos, essa se dá de forma direta entre o produtor e o consumidor ciente de quem produziu o produto a ser consumido, propiciando uma relação de confiança mútua, solidária, comprometida e interativa (PROJETO ESPERANÇA/COOESPERANÇA, 2009).

O preço praticado pelos empreendimentos é acordado entre os integrantes dos segmentos, por meio do preço praticado no mercado e os custos da produção estabelecendo como regra um valor mínimo e máximo. Todos os participantes se comprometem na melhoria da qualidade dos produtos comercializados, a consciência e a prática do Comércio Justo, Consumo Ético e Solidário, entre produtores e Consumidores organizados e conscientes (PROJETO ESPERANÇA/COOESPERANÇA, 2009).

6.1 Os Valores Organizacionais do Projeto Esperança/Cooesperança

A identificação da percepção dos proprietários, da alta administração e das lideranças de uma organização é essencial para o entendimento dos valores organizacionais que a orientam. Por ser um fenômeno social, os valores estão relacionados diretamente com a visão de mundo desses agentes da qual decorre a missão da empresa e o conjunto de crenças repassadas aos funcionários, bem como a cultura organizacional (BUCHERONI, MURITIBA E FREIRE, 2014).

Nessa perspectiva, embora a organização objeto desse estudo não seja tradicionalmente gerida optou-se por identificar a percepção da coordenadora geral, atuante desde a fundação, sobre quais são os valores organizacionais que orientam o Projeto Esperança/Cooesperança. A partir dessa questão é apresentado o relato da CG:

Na realidade os valores que regem, norteiam e fortalecem os princípios do Projeto Esperança/Cooesperança são os mesmos que norteiam a nível de Brasil e a nível de mundo os princípios da Economia Solidária que é um movimento, um modo de vida, de organização e é uma forma de as pessoas se organizar, fortalecer, organizar em grupos, fazer a formação, produzir, comercializar e encontra ali o seu meio de vida, de trabalho, não como emprego, mas como participantes de uma organização de um movimento com autogestão, participação com autogestão e com cooperação e por isso que já é o nome Economia Solidária (CG).

A definição de Economia Solidária relatada pela entrevistada corrobora com a descrita pelo Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária (SIES) que caracteriza os empreendimentos solidários como organizações coletivas, cooperadas, associativas e autogestionárias. Tais organizações são compostas por trabalhadores do meio urbano e rural que gerem coletivamente as atividades e a alocação dos resultados advindos da produção de

bens, prestação de serviços, fundos de crédito ou consumo solidário (KUYVEN e KAPPES, 2013).

No entanto, para que a organização obtenha êxito é fundamental que haja por parte de seus membros uma compreensão compartilhada dos princípios que a orientam conforme expõe a entrevistada CG:

E esses princípios da Economia Solidária são muito amplos e as pessoas precisam estudá-los, assimilá-los e fazer disso atitudes de vida, de mudança para um desenvolvimento solidário, sustentável e territorial, no sentindo assim de um pensar global, mas agir local, por isso que o lema assim do Projeto Esperança/Coesperança é a ‘Transformação pela Solidariedade’ (CG).

Guerra (2014), ao situar a Economia Solidária como uma nova forma de organização do trabalho salienta que a compreensão do indivíduo nesse contexto pode ser elucidada pela identificação e análise dos valores visto que essa proposta difere daquelas exercidas em organizações heterogestionárias.

A pesquisa documental realizada nos materiais impressos, relatórios e folders de divulgação da organização, mostra que os valores organizacionais neles contidos corroboram com a percepção da coordenadora geral no que tange aos valores da Economia Solidária. A descrição contida no relatório sobre a finalidade da organização também apresenta evidências desses valores “(...) um novo modelo de cooperativismo na proposta alternativa, solidária, transformadora e autogestionária e no desenvolvimento sustentável” (ARQUIDIOCESE DE SANTA MARIA, 2015).

A definição da missão organizacional é também marcada pelos elementos já citados acrescidos dos princípios da organização, defesa do meio ambiente, agroecologia, comercialização direta, autogestão, participação, consumo justo, ético e solidário, mística cristã, qualidade de vida e geração de trabalho e renda. Essas informações constam no folder explicativo amplamente divulgado a todos grupos interessados em conhecer a organização intitulado “Arquidiocese de Santa Maria – Projeto Esperança/Coesperança: a transformação pela solidariedade” (ARQUIDIOCESE DE SANTA MARIA, s/data-a).

Por fim, no que diz respeito à produção científica, embora exista uma variedade de pesquisas relacionadas aos empreendimentos solidários, o estudo sobre os valores da Economia Solidária é recente. Para esse estudo, foram considerados os resultados obtidos por Guerra (2014) os quais apontam como valores da Economia Solidária: autogestão, cooperação, cidadania, identificação, desenvolvimento humano, qualidade de vida, igualdade, solidariedade, trabalho emancipado, tomada de consciência do processo produtivo e consumo consciente descritos no Quadro 2.

Quadro 2 – Valores da Economia Solidária

Valor	Definição	Fonte
Autogestão	Participação igualitária de todos os membros da organização nos processos de gestão e produção do trabalho.	Motta (1981), Faria (1985).
Cooperação	Todos os indivíduos devem agir coletivamente ou interagindo, com vistas ao atingimento de um fim comum.	Gaiger (1996, 1999), Singer (2002).
Cidadania	Conjunto de direitos e deveres que o indivíduo está sujeito no seu relacionamento com a sociedade em que vive. De uma forma mais abrangente, tem-se o conceito de cidadania de Marshall, que o divide em três partes: civil, política e social.	Marshall (1967) Arruda (1996) Tesch (1999)
Identificação	No processo de identificação, as organizações aparecem ao sujeito como sistemas culturais, simbólicos e imaginários.	Caldas e Tonelli (2000).
Desenvolvimento	O desenvolvimento humano coloca os indivíduos no centro	Arruda e Boff (2000),

humano	do desenvolvimento, por meio da promoção de seus potenciais, do aumento de suas possibilidades e pela liberdade de sobrevivência.	Arruda (2003a), Gaiger (2004).
Qualidade de vida	Atendimento das necessidades do indivíduo, sejam essas necessidades físicas, mentais, psicológicas, emocionais, etc.	Arruda (2003a, 2003b)
Igualdade	Valor que permeia várias relações sociais, desde as de trabalho até as diversas formas de convivência. Horizontalização das relações acompanhada das devidas responsabilidades.	Singer (2002), Cruz (2006)
Solidariedade	Comprometimento com o trabalho coletivo, cooperativo, comunitário. Ela visa um caráter de reciprocidades, de ajuda mútua, de troca igualitária entre os que participam de determinadas organizações.	Razeto (1999), Singer (2002), Cruz (2006).
Trabalho emancipado	Democratização das relações econômicas e sociais, na busca pela superação da contradição das relações entre trabalho e capital.	Oliveira (2008)
Tomada de consciência do processo produtivo	Consciência dos trabalhadores em relação à reprodução, de forma que sejam recuperados e reintegrados os indivíduos à riqueza dos conteúdos do trabalho e da vida coletiva em geral.	Castanheira e Pereira (2008)
Consumo consciente	Pensamento e a prática de que o ato de consumir produtos e serviços não está relacionado apenas a uma questão de gosto, mas a um ato ético e político. Ao consumir um produto originado de um processo onde há exploração do trabalho, degradação do meio ambiente, etc., está se mantendo essas formas de produção.	Kanan (2011)

Fonte: (GUERRA, 2014, p. 79).

Dessa forma, tendo em vista que o Projeto Esperança/ Cooesperança é orientado pelos valores da Economia Solidária, elaborou-se a partir das fontes pesquisadas um quadro síntese com a finalidade de compilar os valores organizacionais que orientam o Projeto, conforme apresentados no Quadro 3.

Quadro 3 - Síntese das evidências dos valores organizacionais do Projeto Esperança/Coesperança

Percepção da coordenadora	Pesquisa documental	Fundamentação Teórica
<ul style="list-style-type: none"> • Cooperação • autogestão • solidariedade • cooperativismo • participação • organização • foco na pessoa não no capital • coletivo 	<ul style="list-style-type: none"> • cooperação • autogestão • solidariedade • cooperativismo • participação • organização • desenvolvimento humano • cidadania • qualidade de vida • consumo ético e solidário • democracia • comércio justo, ético e solidário • comercialização direta • inclusão social • agroecologia • desenvolvimento sustentável • mística cristã 	<ul style="list-style-type: none"> • cooperação • autogestão • solidariedade • desenvolvimento humano • cidadania • qualidade de vida • consumo consciente • igualdade • tomada de consciência do processo produtivo • trabalho emancipado • identificação

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise do Quadro 3 permite inferir que há uma relação bastante equânime entre no conjunto de valores identificados. Para a compilação final optou-se pela união entre valores próximos e predominância dos valores identificados na pesquisa documental acrescido dos demais, resultando nos valores organizacionais de: cooperação, comércio justo, ético e solidário, solidariedade, participação, organização, desenvolvimento humano, qualidade de vida, inclusão social, democracia, autogestão, comercialização direta, agroecologia, mística cristã, identificação e cidadania.

De posse desses resultados estabeleceu-se um parâmetro para análise da percepção dos respondentes acerca dos valores organizacionais bem como das lacunas existentes na identificação desses valores apresentados na próxima sessão.

6.2 Percepções dos Integrantes dos Empreendimentos Solidários sobre os Valores Organizacionais

Quando questionados sobre “Quais foram os motivos que o (a) levaram a participar dessa organização? Porque optou por fazer parte da organização?” as principais motivações manifestadas pelos entrevistados foram: alternativa de trabalho e sustento da família, venda e comercialização dos produtos, convivência, amizade, clima familiar, exposição e divulgação dos produtos e infraestrutura. Alguns desses elementos são exemplificados pelos entrevistados E4, E8 e E24.

Pra mim vim mostra meu produto, pra vende, pra...e aqui é uma família né, aqui a gente se sente...muito bom, é bom muito (E4)

Comercializarmos nossos produtos...eu acho que veio de encontro com a nossa ideia que nós tínhamos né sobre comercializar a um preço justo, produto bom de qualidade... (E8).

Mais retorno mais movimentado também né e facilita bastante neh, desde infraestrutura também aqui é muito melhor... (E24).

As motivações expressas pelos entrevistados confirmam os dados resultantes do II Mapeamento da Economia Solidária da Região Sul realizado em 2013, o qual mostra que dentre os motivos para a criação do empreendimento econômico solidário 54,8% são em função da complementação da renda, 52,1% por maiores ganhos por meio do trabalho associativo, 36,6% pela gestão compartilhada e 34,6% como alternativa ao desemprego (KUYVEN E KAPPES, 2013).

No que tange à questão “Como você avalia os aspectos positivos de participar dessa organização?” os entrevistados salientaram as novas amizades, o convívio, o companheirismo e o ambiente familiar, a infraestrutura, a prática das reuniões como espaços decisórios; crescimento e desenvolvimento pessoal com destaque para a inclusão social e qualidade de vida pessoal e familiar conforme relatado pelo E9 e E19.

Quando nós começamos a fazer a feira aqui a nossa vida mudou, deu uma guinada muito grande, a gente começou a poder conversar, a partilhar, a sentar, a auxiliar os filhos (...) depois do feirão, de participar aqui a gente, hoje dá pra dizer a gente é uma família feliz, unida, que participa um do projeto do outro... (E9).

Eu me tornei mais humano porque eu tinha uma visão bem capitalista do meu negócio. Eu pensava assim, que eu tinha que crescer, que eu tinha que ter dinheiro pra poder ter as coisas, e aqui eu aprendi que a gente pode ter as coisas de acordo com a necessidade sem passar por cima de ninguém. Então é uma forma da gente poder aproveitar mais os momentos da vida... (E19).

Para Lima e Souza (2014) a inclusão social e a o processo emancipatório do indivíduo são elementos inerentes as organizações de Economia Solidária já que essa tem como proposta a integração social e formas alternativas de inserção econômica. Monteiro, Vieira e Pereira (2014) situaram o fator humano como dimensão importante dentro do processo de construção de relações sociais igualitárias, confiança e respeito mútuo em uma lógica cooperada de trabalho.

Já em relação à questão “Quais seriam os aspectos a melhorar na organização, como você avalia?” Na percepção de 9 dos 24 entrevistados não há melhorias a fazer, para os demais os três elementos frequentes de melhorias foram: a necessidade de aprimorar o senso de coletividade e participação dos próprios integrantes, a infraestrutura para a permanência do material no local e a necessidade de formação e capacitação conforme exemplificado pela fala de E9 e E11.

(...) de se organizar melhor no seu espaço, de não ter vergonha de dizer, eu não tenho mais esse produto mas meu colega tem, isso também é uma coisa que o pessoal fica muito pra si... isso deixa a gente muito chateado porque a agente fala muito em solidariedade... (E9).

(...) o ganho é fundamental, a maior parte das pessoas que vem aqui ela tem esse lugar como a fonte de renda da sua família. Porém, nós sabemos que até dentro da filosofia do projeto o importante né, algo que sempre tem que ser lavado como um norte é a questão formativa (E11).

A predominância da percepção dos entrevistados de que é necessário aprimorar o senso coletivo e participativo na organização sugere que dentre os membros há um entendimento sobre quais valores a conduzem. Ademais, a percepção de que se faz necessário o aprimoramento por meio da capacitação e formação confirma essa preocupação.

Ferrarini (2011) afirma que a competitividade à qual os empreendimentos estão expostos demanda uma integração entre eficiência econômica e gestão democrática e solidária na qual a formação cumpre um papel fundamental. Aparício (2012) salienta ainda que o ideal dos empreendimentos solidários somente pode ser garantido quando contrapostos ao individualismo e instrumentalismo apregoados pela lógica capitalista.

Por fim, o último questionamento relacionado diretamente com os valores organizacionais foi “O que você entende por Economia Solidária?” os resultados mostram que as principais definições atribuídas pelos entrevistados são: oportunidade de trabalho, modo diferente de trabalhar e prática do preço justo, cooperação, senso de coletividade, ambiente familiar de boas relações e modo diferenciado da relação entre o produtor e o consumidor conforme relato dos entrevistados E13 e E24.

É a oportunidade de pequenos empreendimentos né onde forma a união das pessoas, um grupo de pessoas, a pessoa trabalha pra si por conta própria, tem o teu trabalho por conta própria (E13).

Economia solidária pra mim é assim óh, um preço justo pelo que tu vai comercializar e atender bem o cliente e que ele saia satisfeito, assim como eu saio satisfeito com o que eu vendi, pelo preço que eu vendi, ele saia satisfeito pelo que ele gastou e o que ele adquiriu, eu acho que isso é economia solidária (E24).

Cabe salientar que dentre os 24 entrevistados 4 relataram não saber o que é Economia Solidária todos com um ou mais anos de participação na organização. Entretanto, a principal definição de Economia Solidária manifestada pelos entrevistados corrobora com aquela contemplada no 1º Plano Nacional de Economia Solidária que a caracteriza como alternativa

de geração de trabalho e renda integrando “os princípios de autogestão, cooperação e solidariedade na realização de atividades de produção de bens e de serviços” (CNAES, 2015 p.3).

A partir da análise dos relatos dos 24 entrevistados foi elaborada uma síntese com o propósito de agrupar os principais elementos resultantes da percepção dos participantes (Quadro 4).

Quadro 4 – Síntese das categorias resultantes dos relatos

Percepções	Categorias	Participantes
Motivações para ingresso	I) alternativa de trabalho	11
	II) comercialização	10
	III) integração, amizade, clima familiar	9
	IV) exposição dos produtos	7
	V) infraestrutura	6
Aspectos positivos da participação	I) amizade, convívio, ambiente familiar	15
	II) crescimento pessoal, inclusão, qualidade de vida	9
	III) reuniões como espaço decisório	5
	IV) infraestrutura	5
Aspectos a melhorar	I) senso de coletividade e participação	9
	II) infraestrutura para benefício pessoal	3
	III) formação e capacitação	3
Definição de Economia Solidária	I) oportunidade, modo diferente de trabalhar, preço justo	14
	II) cooperação, senso de coletividade, ambiente familiar	9
	III) relação diferenciada entre produtor e consumidor	4

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com o ilustrado (Quadro 4) optou-se por categorizar os dados resultantes de cada uma das questões propostas separadamente e por ordem de frequência para fins de análise. Tais categorias serviram de base para identificar a associação entre os elementos mencionados pelos entrevistados e os valores da organização, apresentada na sessão seguinte.

6.3 Percepções e Lacunas Frente aos Valores Organizacionais

A partir do levantamento dos valores da organização obtidos nesse estudo e de posse dos elementos categorizados resultantes da entrevista realizada com os 24 representantes de empreendimentos solidários integrantes da organização, verificou-se se a percepção desses vem ao encontro dos valores organizacionais.

Sobre as motivações para ingressar na organização expressa pelos entrevistados, as categorias: alternativa de trabalho, comercialização e integração, amizade e clima familiar, exposição dos produtos e infraestrutura encontram-se associadas aos valores organizacionais de inclusão social, autogestão, comercialização direta, qualidade de vida, identificação e desenvolvimento humano.

Já as categorias resultantes dos aspectos positivos em integrar a organização referentes à amizade, convívio, ambiente familiar; crescimento pessoal, inclusão, qualidade de vida, reuniões como espaço decisório e infraestrutura estão associadas aos valores de qualidade de vida, desenvolvimento humano, identificação, democracia e inclusão social.

A ênfase encontrada na associação das percepções com os valores organizacionais de qualidade de vida e desenvolvimento humano chama a atenção. Tal constatação pode ser visualizada pela mudança na hierarquia dos elementos apontados nas motivações do ingresso em relação aos aspectos positivos da participação, enquanto nos primeiros prevalece o sentido prático, o segundo é permeado pela subjetividade e relações interpessoais.

Essa passagem do conteúdo das percepções dos respondentes pode sinalizar um processo de transição vivenciado pelos integrantes. Se quando ingressaram na organização o foco principal era a oportunidade de trabalho, atualmente experimentam nesse espaço um ambiente favorável ao desenvolvimento, não só financeiro, mas principalmente humano.

Tal resultado corrobora com o entendimento de Arruda (2003) o qual aponta a Economia Solidária como instrumento de transformação da sociedade e do indivíduo, possibilitando a esse as condições necessárias para seu desenvolvimento e maior qualidade de vida. Guerra (2014) comenta também que a geração de trabalho e renda e o estabelecimento de novas relações que primam pela centralidade do indivíduo são aspectos inerentes aos valores da Economia Solidária no que tange à identificação e ao desenvolvimento humano.

Em relação à definição de Economia Solidária, dada pelos entrevistados, as categorias: oportunidade, modo diferente de trabalhar, preço justo; cooperação, senso de coletividade e ambiente familiar e relação diferenciada entre produtor e consumidor estão associadas aos valores organizacionais de comercialização direta, comércio justo, ético e solidário, autogestão, cooperação, participação, solidariedade e identificação.

Finalmente, a questão relacionada aos aspectos a melhorar cujas categorias resultantes foram senso de coletividade e participação, infraestrutura para benefício pessoal e formação e capacitação teve somente a primeira associada aos valores organizacionais de cooperação, participação e solidariedade. Um ponto importante a destacar é que, embora os entrevistados atribuam a Economia Solidária a cooperação e o senso de coletividade, uma de suas críticas é justamente a fragilidade da vivência desses valores. Se por um lado essa constatação é negativa, por outro é positiva pelo fato dos próprios entrevistados perceberem essa falha.

Descritas as associações estabelecidas entre as categorias resultantes das percepções dos entrevistados frente ao conjunto dos valores da organização realizou-se um mapeamento com o propósito de identificar as lacunas existentes nessas percepções. Desse modo, formaram-se três conjuntos distintos: os valores identificados, valores a aprimorar e valores não identificados

No mapeamento evidencia-se que os valores organizacionais de qualidade de vida, inclusão social, identificação, desenvolvimento humano, comercialização direta, comércio justo, democracia e autogestão foram identificados. Tanto no processo de categorização dos relatos quanto das associações com os valores organizacionais, a qualidade de vida é o valor que mais se destaca, seguidos da inclusão social, identificação e desenvolvimento humano.

Os destaques encontrados para esses valores corroboram com o conceito de Economia Solidária tanto como alternativa ao modo de produção capitalista quanto alternativa de vida defendida por estudiosos do tema. Botelho et al. (2014) acrescenta que além de alternativa à lógica capitalista, a Economia Solidária é um meio pelo qual a geração de trabalho e renda e o desenvolvimento social e humano favorecem a qualidade de vida do trabalhador não somente no trabalho.

Os valores organizacionais de participação, cooperação e solidariedade, identificados como valores a aprimorar são resultantes da percepção dos entrevistados sobre a necessidade de melhoria. Dentre esses, a participação foi a mais destacada. Pode-se inferir que tal manifestação sinaliza para uma preocupação e reconhecimento importantes, visto que a Economia Solidária é altamente vinculada à democracia participativa e articulação no protagonismo dos trabalhadores como sujeitos sociais (MONJE-REIS, 2011).

Dias e Souza (2014) apontam que em uma dimensão sociopolítica, instrumentos e canais de participação interna podem contribuir para um empreendimento econômico solidário sustentável e socialmente coeso, por isso a importância do engajamento e empoderamento de seus participantes. Parente e Gomes (2015) constataram a existência de limitações acerca da participação em empreendimentos solidários nos quais os padrões de democracia e solidariedade variam em função dos associados não exercem o seu direito de participação regular nas reuniões e decisões.

Por fim, os valores organizacionais não identificados foram: cidadania, mística cristã e agroecologia. Essa última chama a atenção já que o objeto de estudo é um ponto fixo de comercialização direta de produtos coloniais. Tendo em vista o contexto organizacional, tal resultado pode estar relacionado a algumas possibilidades, dentre elas que, embora seja um dos pré-requisitos para ingresso a venda de produtos ecológicos, pode haver falhas e que a maior parte dos produtos comercializados é da agricultura familiar.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetivou analisar as percepções da coordenadora geral e integrantes de empreendimentos solidários de uma organização de Economia Solidária quanto aos valores organizacionais e os desafios para a gestão. A partir dos dados da pesquisa documental, entrevista com a coordenadora geral e pesquisa bibliográfica foram compilados os valores da organização identificados como: solidariedade, cooperação, participação, autogestão, cidadania, democracia, comercialização direta, comércio justo, ético e solidário, consumo ético e solidário, inclusão social, desenvolvimento humano, qualidade de vida, identificação, mística cristã e agroecologia.

A identificação dos valores organizacionais possibilitou a continuidade do processo de pesquisa por constituir-se como um parâmetro para análise e mapeamento das percepções. Os três valores organizacionais identificados mais incidentes nos relatos estão relacionados à qualidade de vida, desenvolvimento humano e identificação. Cabe destacar que verificou-se uma mudança significativa na hierarquia dos valores indicados do ingresso à permanência na organização, passando da comercialização direta aos subjetivos mencionados acima.

Por outro lado, os próprios participantes apontaram os valores a aprimorar referentes à participação, cooperação e solidariedade. Ademais, três valores não foram identificados pelos entrevistados: cidadania, mística cristã e agroecologia. A partir dessas constatações conclui-se que existem lacunas na identificação dos valores organizacionais.

Tal resultado pode ser considerado um importante indicativo para a qualificação da gestão e alcance dos objetivos organizacionais do Projeto Esperança/Cooesperança. Conforme o Plano Nacional da Economia Solidária, uma das principais forças para impulsionar o desenvolvimento dessas organizações está no “exercício de vivência dos princípios e valores da economia solidária e de seu modelo de organização” (CONSELHO NACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA, 2015).

Com o mapeamento das percepções dos valores organizacionais espera-se contribuir com a gestão da organização em estudo, visto que para a perspectiva emancipatória de transformação dos sujeitos e da sociedade por meio das ações político-pedagógicas inovadoras, autogestionárias e solidárias a formação e a assessoria técnica são processos inerentes à educação em economia solidária (MTE, 2014).

Para futuras pesquisas sugere-se que sejam discutidas as evidências dos valores organizacionais em um número maior de empreendimentos solidários, visto que o método de estudo de caso não tem como finalidade a generalização. O foco qualitativo da pesquisa, abarca limitações no sentido de que pode ser enriquecida com estudos de métodos quantitativos. Cabe ainda ressaltar que para o confronto teórico dos resultados encontraram-se

poucos estudos na literatura acerca da gestão e valores das organizações de Economia Solidária.

REFERÊNCIAS

ANDION, C. A Gestão no Campo da Economia Solidária: Particularidades e Desafios. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 9, n. 1, p. 79-101, jan./mar. 2005.

APARICIO, J. M. Comunidad, identidad y desarrollo de las cooperativas. **Otra Economía**, v. 6, n. 10, enero-junio 2012.

ARQUIDIOCESE DE SANTA MARIA. Projeto Esperança/Coesperança. s/data-a. **Folder**

ARQUIDIOCESE DE SANTA MARIA. Projeto Esperança/Coesperança: uma trajetória de Economia Solidária 28 anos. 2015. **Relatório**.

ARRUDA, M. **Humanizar o infra-humano**: a formação do ser humano integral – homo evolutivo, práxis e economia solidária. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

BALBINOT, E. L. **Particularidades inerentes ao modelo de gestão de um empreendimento de economia solidária: um estudo de caso**. 2007. 182 f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2007.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011. 229p.

BEDANI, M. O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 3, Edição Especial. São Paulo, mai/jun 2012. p. 150-176.

BEURON ET AL. Valores pessoais e organizacionais no contexto da gestão socioambiental. **Revista Brasileira de Administração Científica**, Aquidabã. v.4, n.1, jan /jun, 2013.

BUCHERONI, C. A.; MURITIBA, P. M.; FREIRE, D. A. L. Hierarquia versus autonomia: como os valores organizacionais atuam sobre o comportamento dos profissionais de Gestão de Projetos. **Revista Tecer**. Belo Horizonte, v. 7, n. 12, mai, 2014.

BOTELHO, L.; WUERGES, A. E.; THIELE, J. M.; MACEDO, M.; TRINDADE, E. P. Revisão integrativa sobre o tema da economia solidária publicados no Enanpad entre 2004 e 2013. **International Journal Knowledge Engineering Management** Florianópolis, v.3, n.7, p.171-195, nov. 2014/fev. 2015.

CANOVA, K. R; PORTO, J. B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, p. 4-3, set/out, 2010.

CONSELHO NACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA (CNAES). **1º Plano nacional de economia solidária**: para promover o direito de produzir e viver de forma associativa e sustentável, 2015. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/EconomiaSolidaria/PlanoNacionalEcoSol.pdf> > Acesso em: fev, 2016.

DIAS, T. F.; SOUZA W. J. Gestão Social e Economia Solidária: o caso da Associação dos Produtores e Produtoras Rurais da Feira Agroecológica de Mossoró – Aprofam. **Teoria e Prática em Administração**, v.4, n.1, p.261-294, 2014.

FERRARINI, A. V. Política pública brasileira de formação de formadores de trabalhadores em economia solidária: fundamentos, avanços e desafios. **Otra Economía**, v. 5, n. 9, julio-diciembre, 2011.

FÓRUM BRASILEIRO DE ECONOMIA SOLIDÁRIA. **Carta de Princípios**, s/d. Disponível em <http://www.fbes.org.br>. Acesso em 10 out. 2015.

FREITAS, L. H. W. **Otimismo, Suporte Social e Valores do Trabalho como Antecedentes de Bem-Estar Subjetivo de Trabalhadores**. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde)-Universidade Metodista de São Paulo. 2009.

GUERRA, A. C. **Os valores da economia solidária e os valores do trabalho: um estudo em empreendimentos econômicos solidários**. 2014. 157f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2014.

ICAZA, A. M. S; FREITAS, M. R. **O Projeto Esperança/Cooperança e a construção da Economia Solidária no Brasil: relato de uma experiência**. Porto Alegre: Cáritas Brasileira, 2006.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências sociais humanas**. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul Ltda; Belo Horizonte; Editora UFMG, 1999.

MASON, D. E; MELANDRI, V. **II Management delle organizzazzioni non profit. Sant arc angelo di Romagna**, Bologna: Maggioli Editore, 1999.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MIGUEL, L. A. P; TEIXEIRA, M. L. M. Valores Organizacionais e Criação do Conhecimento Organizacional Inovador. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 13, n. 1, art. 3, p. 36-56, jan./mar. 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Texto de referência **Contextualização e Balanço Nacional**. In: Conferência Nacional de Economia Solidária, 3. 2014. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814373793B0143BB08893640E8/Texto%20de%20Refer%C3%Aancia%20-%20gr%C3%A1fica.pdf>> Acesso em: fev, 2016.

O'NEILL, M. **Nonprofit management education: history, current issues, and the future. Nonprofit management education: U.S. and world perspectives**. Westport: Praeger, 1998.

PORTO, J. B. **Mensuração de Valores no Brasil**. In: A. Tamayo, J. B. Porto. Valores e comportamento nas organizações (pp. 96-119). Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

PROJETO ESPERANÇA/COOPERANÇA. 20ª Feira Internacional do Cooperativismo. 2013. **Jornal**

PROJETO ESPERANÇA/COOPERANÇA. 22ª Feira Internacional do Cooperativismo. 2015. **Jornal**

PROJETO ESPERANÇA/COOPERANÇA. Feirão Colonial 17 anos. 2009. **Folder**

KUYVEN, P. S.; KAPPES, S. A. II Mapeamento da Economia Solidária Região Sul. **Cartilha**. Universidade do Rio dos Sinos. São Leopoldo, 2013.

LIMA, J. C.; SOUZA, A. R. Trabalho, solidariedade social e economia solidária. **Lua Nova**, São Paulo, v.93, p. 139-168, 2014.

- MONJE-REYES, P. Economía solidaria, cooperativismo y descentralización: la gestión social puesta en práctica. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, v. 9, nº 3, artigo 2. Set. 2011.
- MONTEIRO, E. F.; VIEIRA, A. M.; PEREIRA, R. S. Qualidade de vida no trabalho na economia solidária: estudo em uma cooperativa de catadores do ABC Paulista. **Práticas em Contabilidade e Gestão**. São Paulo, v. 2, n. 1, p. 85-111, dez. 2014.
- ROKEACH, M. **The Nature of Human Values**. New York: Free Press, 1973.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 5 ed. Porto Alegre: Penso, 2013.
- SANTOS, S. W., FISCHER, R., MILFONT L. T., GOUVEIA, V. **Teoria funcionalista dos valores humanos**. In: M. L. M. Teixeira (org.). Valores humanos e gestão: Novas Perspectivas (pp. 47-80). São Paulo, SP: Senac, 2008.
- SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 58, p. 878-891, 1990.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. (Ed.). **Advances in experimental social psychology**. New York: Academic Press, v. 25, p. 1-65, 1992.
- SINGER, P. **Incubadoras universitárias de cooperativas: um relato a partir da experiência da USP**. In: SINGER, P.; SOUZA, A. (Org.). A economia solidária no Brasil: autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Cortez, 2000. p. 123-133.
- SINGER, P. **Globalização e Desemprego**. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2003
- SINGER, P. **Entrevista. Estudos avançados**. n. 22, v. 62, 2008
- SOUSA, J. M. **Felicidade Laboral e Valores Organizacionais: o efeito da compatibilidade indivíduo-organização**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia. Brasília, 2013.
- TAMAYO, A; GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. **Revista de Administração**, n.31, v.2,62-72, 1996.
- TAMAYO, A. Valores organizacionais e o comprometimento afetivo. **Revista de Administração Mackenzie**, v.6, n.3, p. 192-213, 2008.
- TEIXEIRA, Luiza Reis. **A ideologia Política na Economia Solidária: uma análise de empreendimentos solidários em Salvador**. São Paulo: Hucitec, 2010.
- TENÓRIO, F. **Gestão de Ongs: principais funções gerenciais**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.
- VEIGA. H. M. S. **Comportamento Pró-ativo: relações com valores organizacionais, estímulos e barreiras à criatividade nas organizações e normas sociais**. 2010. 250f. Tese (Doutorado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia. Brasília, 2010.
- VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Altas, 2005
- YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.