FACULDADE DA ASSOCIAÇÃO BRASILIENSE DE EDUCAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Simone Robini Andriolli

A INFLUÊNCIA DA CULTURA COOPERATIVISTA NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DOS COLABORADORES: ESTUDO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO DE NOVA ALVORADA/RS

Marau

2016

Simone Robini Andriolli

A INFLUÊNCIA DA CULTURA COOPERATIVISTA NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DOS COLABORADORES: ESTUDO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO DE NOVA ALVORADA/RS

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Faculdade da Associação Brasiliense de Educação, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, sob a orientação do Prof. Me. Leonardo Decesaro.

Marau

2016

A573i Andriolli, Simone Robini

A influência da cultura cooperativista no comportamento organizacional dos colaboradores: estudo em uma cooperativa de crédito de Nova Alvorada/RS. / Simone Robini Andriolli. FABE, 2016.

38 f.; 30 cm.

Orientador: Prof Leonardo Decesaro

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) — Faculdade da Associação Brasiliense de Educação , 2016.

Bibliografia: f. 35 - 36.

1. Cooperativa de crédito. I. Título.

CDD – 334

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Alvarito Baratieri – CRB-14º/273

Simone Robini Andriolli

A INFLUÊNCIA DA CULTURA COOPERATIVISTA NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DOS COLABORADORES: ESTUDO EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO DE NOVA ALVORADA/RS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Faculdade da Associação Brasiliense de Educação, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Banca Examinadora

_____

Prof. Me. Leonardo Decesaro - FABE

_____

Prof. - FABE

_____

Prof. - FABE

Dedico o presente trabalho ao meu marido Marcio Andriolli e filho Arthur Andriolli pelo incentivo e apoio na conclusão do curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela força, essencial para a conclusão desta etapa, onde sempre busquei refúgio espiritual para prosseguir.

Um agradecimento especial ao meu marido Marcio e filho Arthur, que compartilharam comigo este momento, foram pacientes e compreensivos em minha ausência e sempre estiveram me apoiando.

Aos meus pais, Nelso e Maria Inês, pelo apoio, orações e por terem me orientado nos valores e princípios.

Às minhas colegas Emanuele Borelli e Rosemare Nicel Da Rosa pelo companheirismo.

Agradeço ao Sicredi, através dos colegas de trabalho por terem oportunizado a aplicação desta pesquisa e assim ter concluído esta etapa importante em minha vida.

A todos os professores, em especial ao meu orientador Prof. Me. Leonardo Decesaro pela dedicação profissional na elaboração do trabalho.

Enfim, agradeço a todos que de uma forma ou outra participaram na conclusão desta importante etapa da minha vida.

Obrigada.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar os benefícios da cultura cooperativista no comportamento organizacional dos colaboradores da Cooperativa de Crédito de Nova Alvorada/RS sendo que o cooperativismo é o caminho para o desenvolvimento pessoal, profissional e familiar, onde o sucesso alcançado é creditado ao trabalho em cooperativa. Foi realizada uma entrevista não-estruturada com todos os 8 colaboradores da Cooperativa de Crédito, de modo que a pesquisa se fez por meio de um estudo de caso, qualitativo e exploratório. Os resultados destacam que a Cooperativa de Crédito estudada possui um comportamento cooperativista bem claro, onde tudo é buscado de forma conjunta. O cooperativismo é uma soma de esforços em que todos contribuem para uma mesma finalidade. Os colaboradores vivem o cooperativismo ajudando-se para alcançar os objetivos. O trabalho em equipe é desenvolvido de forma mais harmoniosa, resultando no bom relacionamento. A cooperação tem como benefícios: a transparência, a ética, a inovação e a competência.

Palavras chave: Colaboradores, Comportamento Organizacional e Cooperativismo.

ABSTRACT

This study aims to analyze the benefits of cooperation culture on the organizational behavior of employees of a credit cooperative in Nova Alvorada/RS, considering that cooperation is the way for personal, professional and familiar development, in which the success achieved is credited to the work in cooperation. An unstructured interview was performed with all 8number of employees of the credit cooperative, carried out through a qualitative and exploratory case study. The results highlight that the credit cooperative studied has a very clear cooperative behavior, where everything is sought together. Cooperative work is a sum of efforts in which everyone contributes for the same purpose. Employees live cooperatively, where everyone helps to achieve their goals. Teamwork is developed in a more harmonious way resulting in good relationships. Cooperation has, as benefits: cooperation, transparency, ethics, innovation and competence.

Keywords: Employees, Organizational Behavior e Cooperative work.

LISTA DE ILUSTRAÇÔES

Figura 1: Origem das organizaões..... 17

Figura 2: Área de abrangência do Sicredi 22

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Estrutura do Trabalho de Conclusão de Curso. 12

Quadro 2: Quadro das variáveis 26

Quadro 5: Caracterização dos respondentes 29

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 11
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA **13**
1.2 OBJETIVOS **13**
1.2.1 Geral 13
1.2.2 Específicos 13
1.3 JUSTIFICATIVA **13**
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA 15
2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL **15**
2.2 COOPERATIVISMO **19**
2.2.1 Cooperativas de crédito 19
2.2.2 Princípios Cooperativistas 20
2.2.3 Conhecendo o Sicredi 21
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS 24
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA **24**
3.1.1 Natureza 24
3.1.2 Nível 25
3.1.3 Estratégia 25
3.3 PARTICIPANTES **26**
3.4 PROCESSO DE COLETA **26**
3.5 PROCESSO DE ANÁLISE **27**
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS 28
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA E DOS RESPONDENTES **28**
4.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL **29**
4.3 COPERATIVIMO **30**
4.4 COOPERATIVAS DE CRÉDITO **31**
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 35
APÊNDICE A – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA 37

1 INTRODUÇÃO

O cooperativismo é o caminho para o desenvolvimento pessoal, profissional e familiar, onde o sucesso alcançado é creditado ao trabalho em cooperativa. As cooperativas exercem um grande papel social que envolve cooperados, familiares e comunidade, onde o foco são as pessoas e não as empresas em si. A cooperativa é uma sociedade de pessoas, que tem como principal objetivo a prestação de serviços.

Rios (1989,) afirma que o cooperativismo, como fruto do desenvolvimento operário, resultou na criação de um modelo de associação com as características a seguir: propriedade cooperativista, onde estamos diante de uma associação de pessoas e não de capital, a propriedade é atribuída aos associados, independentemente das contribuições financeiras individuais à constituição da sociedade, gestão cooperativa, onde o último poder de decisão é competência da assembleia dos associados, e a repartição cooperativa, onde a distribuição das sobras financeiras no final de cada ano é feita em função da participação dos associados nas operações da mesma.

Para DuBrin (2006) o comportamento organizacional é o estudo do comportamento humano no local de trabalho, a interação entre as pessoas e a organização em si. As principais metas do comportamento organizacional são: explicar, prever e controlar o comportamento. Dentro do mesmo contexto, para explicar, prever e controlar o comportamento, os especialistas em comportamento organizacional precisam coletar informações sistematicamente e conduzir pesquisas

O objetivo deste estudo é analisar os benefícios da cultura cooperativista no comportamento organizacional dos colaboradores. Foi realizada uma pesquisa na Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados Botucaraí – Sicredi Botucaraí, Unidade de Nova Alvorada/RS. A Cooperativa Sicredi Botucaraí conta com mais de 43 mil associados, sendo que a unidade de Nova Alvorada conta com um quadro de mais de 2 mil associados e 9 colaboradores.

Esse estudo está divido em cinco capítulos. No primeiro capítulo, além da introdução, são apresentados o problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa da mesma. No capítulo seguinte é apresentada a revisão de literatura sobre os temas cooperativismo e comportamento organizacional. No terceiro capítulo, os aspectos metodológicos, como natureza, nível, estratégia, participantes, processo de coleta e processo de análise. Já no quarto capítulo apresenta-se a análise dos resultados. Por fim, no quinto capítulo são apresentadas as considerações finais. Como pode ser visualizado no Quadro 1.

Quadro 1: Estrutura do Trabalho de Conclusão de Curso.

1.Introdução	2. Revisão Bibliográfica	3. Aspectos Metodológicos	4. Análise dos resultados	5. Considerações
1.1 Problema de pesquisa	2.1 Comportamento Organizacional	3.1 Delineamento de pesquisa		
1.2 Objetivos	2.2 Cooperativismo	3.1.1 Natureza		
1.2.1 Geral	2.2.1 Cooperativismo de Crédito	3.1.2 Nível		
1.2.2 Específicos	2.2.2 Sicredi	3.1.3 Estratégia		
1.3 Justificativa		3.2 Variáveis envolvidas no Estudo		
		3.3 Participantes		
		3.4 Processo de Coleta		
		3.5 Processo de Análise		
		3.5.1 Análise de conteúdo		

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Qual a influência da cultura cooperativista no comportamento organizacional dos colaboradores da Cooperativa de Crédito de Nova Alvorada/RS?

1.2 OBJETIVOS

Neste capítulo são apresentados os objetivos, divididos em geral e específico.

1.2.1 Geral

Compreender qual a influência da cultura cooperativista no comportamento organizacional dos colaboradores de uma Cooperativa de Crédito de Nova Alvorada/RS.

1.2.2 Específicos

Conforme a questão proposta e o objetivo geral são apresentados os seguintes objetivos específicos:

a) Identificar as variáveis que determinam ações cooperativistas.
b) Explorar se há a cultura cooperativista na cooperativa de crédito de Nova Alvorada/RS;
c) Investigar, no comportamento organizacional dos colaboradores, se há influência da cultura cooperativista;
d) Informar os benefícios da cultura cooperativista no comportamento organizacional dos colaboradores de uma Cooperativa de Crédito de Nova Alvorada/RS.

1.3 JUSTIFICATIVA

As cooperativas de crédito foram criadas para oferecer soluções financeiras de acordo com as necessidades dos associados. Elas são um importante instrumento de incentivo para o desenvolvimento econômico e social. Isto porque utilizam seus ativos para financiar os próprios associados, mantendo os recursos nas comunidades onde eles foram gerados.

O cooperativismo se torna uma ferramenta importante na motivação dos colaboradores, o mesmo é encarado como uma força interna capaz de interferir no comportamento das pessoas, e trazer grandes satisfações no trabalho. O cooperativismo se baseia em valores de ajuda mútua, responsabilidade, democracia, igualdade e solidariedade. É uma cultura baseada na solidariedade, confiança, e na ação coletiva, em que ser um cooperado é ser participante ativo da cooperativa respeitando seus direitos e deveres.

Para Pagnussat (2004) o cooperativismo de crédito brasileiro passa por um momento singular, os associados identificam o diferencial de obter os serviços financeiros de instituição em que eles são os próprios gestores e participam dos resultados. Estas condições desenvolveram na sociedade a esperança de que o fortalecimento do cooperativismo assegurará a melhoria das condições gerais dos serviços financeiros e, em especial o acesso ao crédito como instrumento propulsor do desenvolvimento.

McShane (2013) destaca que o comportamento organizacional é o estudo a respeito do que as pessoas pensam, sentem e fazem dentro e ao redor das organizações. As pesquisas de comportamento organizacional examinam o comportamento, as decisões, as percepções e as respostas emocionais do funcionário, bem como a maneira pela qual os indivíduos e as equipes nas organizações se relacionam uns com os outros e com seus homólogos em outras organizações.

A cooperativa é uma associação que não visa lucros, mas sim a prestação de serviços aos sócios, sendo que podem adotar qualquer tipo de serviços. Cada associado tem seu capital social e com direito a um voto nas decisões tomadas. Os lucros gerados são distribuídos aos associados na proporção de sua participação nas operações comerciais. Os sócios passam a der donos do negócio, tendo como benefícios melhores preços ou melhor atendimento, distribuição de sobra e a participação na gestão da cooperativa.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Esta sessão apresenta os principais conceitos e abordagem da literatura que fundamentam o estudo, oferecendo bases teóricas, para que o objetivo do mesmo possa ser alcançado. Para a elaboração do estudo buscou-se pesquisar em livros, artigos e em base de dados, como o Portal do Cooperativismo.

2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Entende-se por comportamento organizacional o comportamento e atitudes praticadas pelos participantes de uma empresa, e o impacto que as condutas e os costumes têm sobre o desenvolvimento da organização. Diante disso, o comportamento organizacional influencia no clima da organização e pauta quais são as visões que as pessoas ligadas à empresa possuem da mesma sendo fundamental na melhoria dos processos de gestão de pessoas, limitando o trabalho dos líderes e ajudando a evitar problemas individuais ou coletivos entre os colaboradores. Estrutura, ainda, métodos de liderança e estratégia de gestão efetivas para o alcance de metas e resultados desejados.

DuBrin (2006) explica que o comportamento organizacional é o estudo do comportamento humano no local de trabalho, ou seja, é a interação entre as pessoas e as organizações em si. O comportamento organizacional tem como principais metas explicar, prever e controlar o comportamento. A teoria da liderança pode também ser útil no controle ou influência sobre as pessoas.

De acordo com Chiavenato (1986) comportamento organizacional é o estudo do funcionamento e da dinâmica das organizações e como os grupos ou indivíduos se comportam dentro delas. É uma ciência interdisciplinar e quase independente.

Segundo Robinns (2005) o comportamento organizacional se preocupa com o estudo do que as pessoas fazem nas organizações e de como este comportamento afeta o desempenho das pessoas.

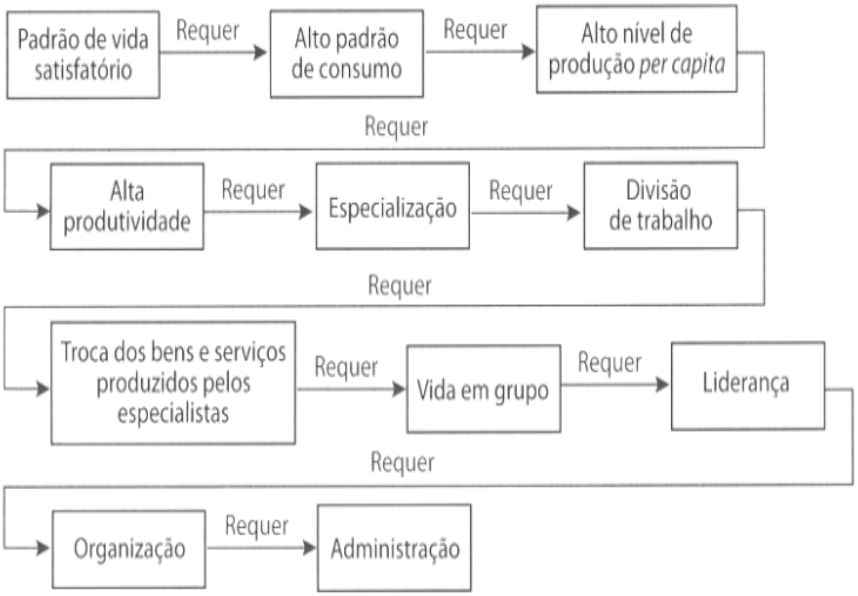
Lacombe (2012) define o comportamento organizacional como a forma de as pessoas ou grupos se comportarem nas organizações e sobre como usar esse conhecimento para melhorar atitudes e comportamentos visando a satisfação no trabalho e os resultados das organizações. O comportamento organizacional abrange as áreas da administração,

psicologia, psicologia social, sociologia, antropologia, e ciência política. Um bom conhecimento do comportamento organizacional permite aos gerentes estimular e compreender melhor as pessoas, assim como conduzi-las para a obtenção de resultados. Estuda-se não apenas o comportamento individual, mas também o dos grupos formais e informais das organizações.

Os membros das sociedades modernas tiram grande parte da satisfação material, social e cultural de organizações. É difícil uma pessoa competir sozinha com o que está sendo executado por uma organização. A organização nos ajuda a ter uma melhor qualidade de vida, com padrões de vida mais elevados. Especialização e divisão de trabalho são conceitos relacionados à organização. A especialização aumenta a produtividade, assim o indivíduo pode se concentrar em fazer o que sabe fazer bem. A organização somente pode alcançar seus objetivos se seus membros coordenarem seus esforços para o alcançe de seus objetivos, que individualmente não iriam conseguir.

Para Chiavenato (1986) as pessoas procuram ou formam uma organização porque elas esperam que sua participação nela satisfará algumas de suas necessidades pessoais. Para obter essas satisfações, as pessoas estão dispostas a incorrer em certos custos, ou fazer certos investimentos pessoais na organização. Lacombe (2012) destaca que uma vez estabelecido que as pessoas devam viver em grupo para poder usufruir altos padrões de consumo, fica claro que é possível existir uma liderança, pois as necessidades e prioridades do grupo como um todo não coincidem com as prioridades de cada uma das pessoas que constituem esse grupo. Como mostra na Figura 1.

Figura 1: Origem das organizações



Fonte: Lacombe (2012, p. 4).

O comportamento organizacional pode melhorar a eficiência como profissional, ele está relacionado ao processo de conduzir um trabalho. Dentro desse contexto DuBrin (2003, p. 5) aborda que o estudo e a aprendizagem do comportamento organizacional oferecem quatro importantes vantagens: desempenho das habilidades, crescimento pessoal, melhoria da eficácia organizacional e apurar o refinamento do bom senso. Todos esses são requisitos essenciais e de grande importância em um local de trabalho moderno.

No comportamento organizacional desenvolver habilidades é aprender a trabalhar eficientemente com indivíduos, grupos e forças organizacionais. Mas na organização também pode haver conflitos. Estes ocorrem quando duas ou mais pessoas discordam de um assunto. O conflito tem teor emocional suficiente para levar os envolvidos ao estresse, podendo até gerar problemas nas organizações.

2.2 COOPERATIVISMO

O cooperativismo é o caminho para o desenvolvimento pessoal, profissional e familiar, onde o sucesso alcançado é creditado ao trabalho em cooperativa. O cooperativismo está ligado aos interesses gerais de seus membros, onde são de adesão voluntária, número ilimitado de associados e variabilidade do capital social representado por quotas-partes. As sociedades cooperativas podem adotar qualquer tipo de serviço, ou atividade com direito de usar a expressão "cooperativa" em sua denominação.

Rios (1989) define uma cooperativa como sendo uma associação voluntária com fins econômicos, nela podem ingressar os que exercem uma mesma atividade. A cooperativa é regulamentada democraticamente à base de "um homem, um voto", e cada membro contribui para a constituição do capital social. Os benefícios não se distribuem em função do capital subscrito, mas na proporção do volume de negócios realizado por cada associado com a cooperativa. Uma cooperativa é formada para prestar serviços a seus associados e não para obter lucros. Assim, as "quotas" de uma cooperativa são contribuições dos associados para o estabelecimento, e a manutenção desses serviços mútuos, "a preço de custo".

Dessa forma representa-se como pré-requisito para receber tais serviços, não um título para pagamento de lucros sobre as contribuições mencionadas. O lucro é devolvido aos cooperados na proporção de sua participação nas operações comerciais. A cooperativa trabalha para seus associados, não para si própria como uma empresa (RIOS 1989).

O cooperativismo é uma prática social, visto como um instrumento eficaz para a organização da sociedade, onde não existe sociedade desenvolvida sem organização. Construir uma organização cooperativa significa, um acordo racional de pessoas sobre algo, ou seja, a economia e os seus interesses e necessidades frente à produção e distribuição de bens e riquezas. Na Lei nº 5764/ 71, a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas:

> Art. 8°. As cooperativas centrais e federações de cooperativas objetivam organizar, em comum e em maior escala, os serviços econômicos e assistenciais de interesse das filiadas integrando e orientando suas atividades, bem como facilitando a utilização recíproca dos serviços.
> Parágrafo Único. Para a prestação de serviço de interesse comum, é permitida a constituição de cooperativas centrais, ás quais se associem outras cooperativas de objetivo e finalidades diversas.
> Art. 9°. As confederações de cooperativas têm por objetivo orientar e coordenar as atividades das filiadas, nos casos em que o vulto dos empreendimentos transcender o âmbito de capacidade ou conveniência de atuação das centrais e federações.

Segundo o Portal do Cooperativismo de Crédito, uma cooperativa é uma associação de pessoas, que nela ingressam voluntariamente e que passam a fazer suas movimentações financeiras através dela. Os sócios passam a ser os donos da cooperativa, juntamente com centenas ou milhares de outras pessoas, tendo como benefícios melhores preços ou melhor atendimento, distribuição de sobras e a participação na gestão da cooperativa.

2.2.1 Cooperativas de crédito

As cooperativas de crédito são instituições financeiras com o propósito de prestação de serviços financeiros aos associados, sem fins lucrativos, mas com o objetivo de oferecer crédito e prestar demais serviços bancários aos associados, com auorização e fiscalização do Banco Central.

Conforme o Portal Cooperativismo de Crédito, no Brasil, a origem do cooperativismo de crédito se deu em 1902, no Rio Grande do Sul, sob a inspiração do Pe. Jesuíta Theodor Amstad que, conhecia o modelo alemão Raiffeisen que fundamentava-se na honestidade dos cooperantes e atuava, sobretudo, junto aos produtores rurais, sem importar-se com o capital possuído pelos cooperantes. Ele e implantou no país o modelo com enorme sucesso, criou em Linha Imperial, Nova Petrópolis (RS), a primeira cooperativa de credito brasileira, denominada de “Caixa de Economia e Empréstimos Amstad”, onde continua em pleno funcionamento até hoje, a atual Sicredi Pioneira.

Ainda conforme o Portal do Cooperativismo de Crédito, em 1906, foi fundada em Lajeado (RS) também pelo Pe. Amstad, a primeira cooperativa de crédito do modelo Luzzati, aberta ao público e que exigia um pequeno capital na admissão. Em seguida, multiplicou-se por todo o país, com apoio em legislação moderna e flexível, oferecia crédito rural farto até mesmo para aquisição de terra. Com origem essencialmente no setor primário, hoje está presente em grandes centros urbanos, por intermédio das cooperativas de livre admissão sendo ligadas a categorias profissionais ou segmentos econômicos específicos.

Os anos de 1960 foram marcados pela reformulação da legislação bancária no Brasil, na qual os bancos oficiais eram prestigiados em canalizar os recursos para o campo, e restringiram o aspecto societário e operacional das cooperativas, levando muitas cooperativas a desaparecerem. No início dos anos de 1980, abriram-se novas possibilidades ao cooperativismo, a partir de então surgiram várias cooperativas. Foram criadas 13 cooperativas e fundada a COCECRER – Cooperativa Central de Crédito Rural do Rio Grande do Sul,

órgão de frente do Sistema Integrado de Crédito Rural do Rio Grande do Sul, chamado por Sicredi (Portal do Cooperativismo de Crédito).

Pagnussat (2004) coloca que as cooperativas de crédito são sociedades de pessoas, constituídas com o objetivo de prestar serviços financeiros aos seus associados, na forma de ajuda mútua, baseada em valores como igualdade, equidade, solidariedade, democracia e responsabilidade social. As Cooperativas visam diminuir as desigualdades sociais, facilitar o acesso aos serviços financeiros, difundir o espírito da cooperação e estimular a união de todos em prol do bem-estar comum. Nas cooperativas de crédito os usuários são associados e donos, onde participam da gestão e se beneficiam com seus produtos e serviços. Cada associado tem o poder igual de voto, independentemente do valor do seu capital, sua adesão é livre e voluntária e todos têm os mesmos direitos e deveres. Na cooperativa o resultado positivo é conhecido como sobra e é dividido entre seus associados em proporção com as operações que cada associado realiza com a cooperativa.

2.2.2 Princípios cooperativistas

Para Manica e Schmidt (2012) com a inspiração das cooperativas, surgiram os norteadores do cooperativismo da primeira cooperativa que definiam como princípio os valores de que a sociedade seria governada democraticamente, cada sócio tem direito a um voto, a sociedade seria abera a que dela quisesse participar, desde que tenha uma cota capital mínima e igual para todos, qualquer dinheiro a mais investido na cooperativa seria remunerado por uma taxa de juros, mas não daria ao seu possuidor qualquer direito adicional de decisão, tudo que sobrasse das receitas deduziria todas as despesas, inclusive juros, seria distribuído entre os sócios em proporção às compras que fizesse na cooperativa, todas as vendas seriam à vista e os produtos vendidos seriam puros e com boa qualidade, a sociedade deveria promover a educação dos sócios nos princípios do cooperativismo, a sociedade seria neutra política e religiosamente.

Com o Congresso da Associação Cooperativa Internacional na Inglaterra, em 1995, os princípios cooperativos foram ajustados e formulados em sete princípios cooperativos que são os norteadores do sistema, conforme Manica e Schmidt (2012): adesão livre e voluntária; gestão democrática pelos cooperados; participação econômica dos cooperados; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação; interesse pela comunidade.

Conforme o OCB SESCOOP, do campo às grandes cidades, as cooperativas atuam em diversos setores da economia e para facilitar a organização e representações foram divididos em 13 ramos que são o ramo agropecuário, consumo, crédito, educacional, especial, infraestrutura, habitacional, produção, mineral, trabalho, saúde, turismo e lazer e transporte. Com a divisão em ramos pode-se fazer um trabalho capaz de impactar positivamente o cooperativismo em uma cadeia que leva pessoas, negócios, a economia e país todos para frente.

Independentemente do poder econômico, todo o cooperado tem direito a apenas um voto nas assembleias e, no final de cada exercício, as sobras são distribuídas aos associados na proporção de sua movimentação com a cooperativa. Dessa forma, o cooperativismo pode ser entendido como um sistema econômico social, que procura o interesse coletivo da produção e distribuição dos resultados (PINHO 2000).

Bialoskorski (2002) define que o cooperativismo é tido como um dos principais instrumentos para a promoção de desenvolvimento econômico e social ao gerar e distribuir renda. Promove também o capital social nas comunidades que o exercem. O cooperativismo brasileiro tem orientação voltada ao seu quadro social, onde busca atender os interesses dos cooperados. A cooperativa está inserida em um ambiente econômico, com capacidade de investir em estratégias comerciais para serem competitivas.

2.2.3 Conhecendo o Sicredi

O Sicredi é uma Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados, que tem como foco principal o objetivo de crescer e ajudar a crescer. Conforme Pagnussatt (2004) o fomento inicial foi patrocinado pelas cooperativas agropecuárias e objetiva o atendimento dos produtores rurais, principalmente na concessão, via repasses, de empréstimos com recursos oficiais de crédito rural. Por esta razão era conhecido como o “Banco do Produtor”.

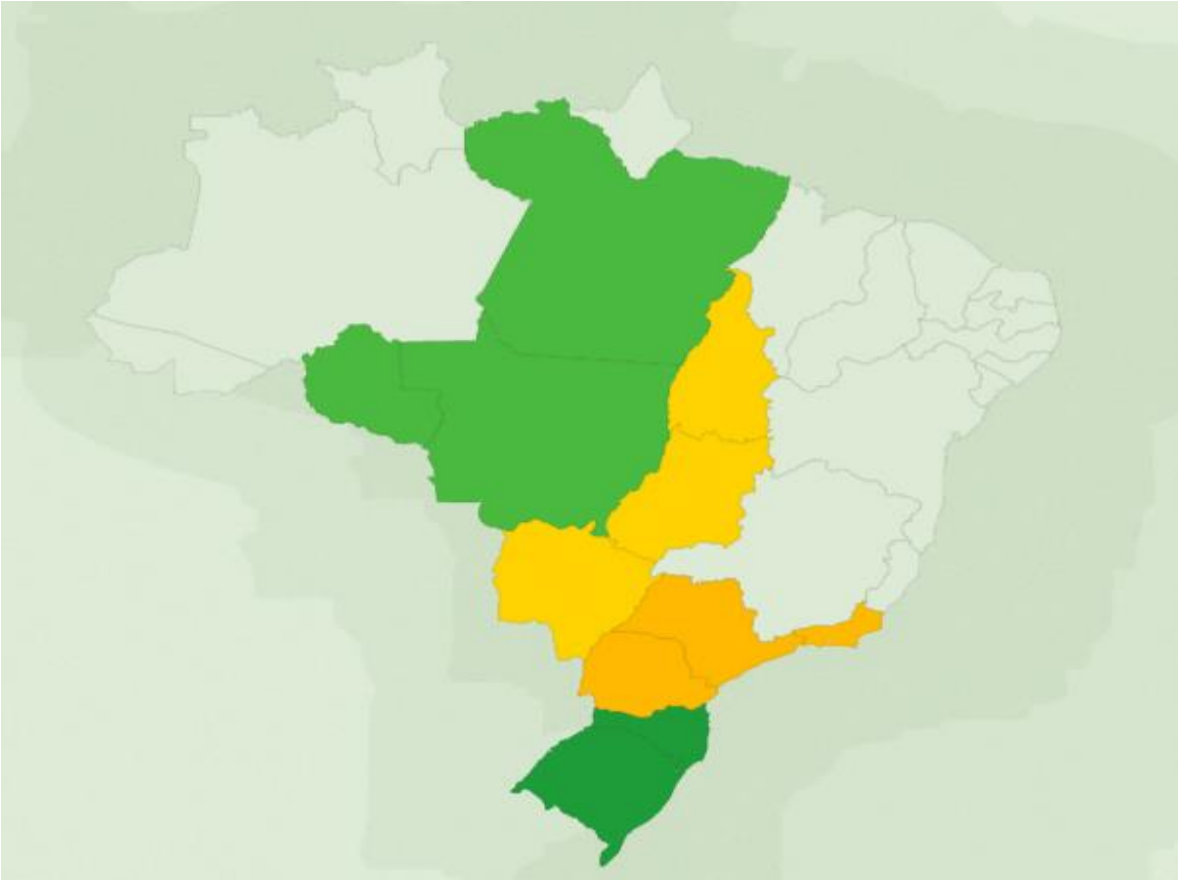
A partir de 1995, com a constituição do Banco Cooperativo próprio, o sistema passou a operar com todos os produtos e serviços permitidos aos bancos convencionais e ampliou a oferta de crédito ao meio rural. Esta nova realidade permitiu manter a competência principal no atendimento aos produtores rurais, ao mesmo tempo em que passou a atender o público em geral. (PAGNUSSATT, 2004).

Em “Conheça o Sicredi” temos a estruturação do Sicredi, opera de forma integrada, organizado em sistema através de empresas corporativas que dão às cooperativas de crédito

suporte técnico e maior especialização ao negócio. Esta estrutura é formada por quatro cooperativas Centrais, uma Confederação, uma Fundação e um Banco Cooperativo que controla as empresas específicas que atuam na distribuição de seguros, administração de cartões e de consórcios. Também foi constituída a Sicredi Participações S.A., empresa de participações responsável pela coordenação das decisões estratégicas do sistema. Com esta organização sistêmica, o Sicredi garante ganhos de escala em todos os níveis, fortalecimento da marca e maior competitividade.

O Sicredi conta, em 2016 com 119 cooperativas de crédito, 1.500 pontos de atendimento distribuídos em 11 estados brasileiros (Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Rio De Janeiro, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Tocantins, Pará, Rondônia e Goiás). No Sicredi Botucaraí são mais de 43,4 mil associados, e a Unidade de Nova Alvorada - RS conta com mais de 2 mil associados e 9 colaboradores. A seguir, na Figura 02, visualiza-se um mapa com a área de abrangência do Sicredi no Brasil.

Figura 2: Área de abrangência do Sicredi



Fonte: Sicredi, (2016)

O quadro 3 representa a área de abrangência do Sicredi no Brasil. Conforme o Portal do Cooperativismo, a Central Sicredi Sul RS e SC é composto por 45 cooperativas, 1,4 milhões de associados e 616 pontos de atendimento. A Central Sicredi PR e SP é composto por 35 cooperativas, 650 mil associados e 433 pontos de atendimento. A Central Sicredi Brasil Central MS, TO e GO possui 9 cooperativas, 125 mil associados e 65 pontos de atendimento. E a Central Sicredi MT/PA/RO MT, PA e RO é composta por 144 pontos de atendimento.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são apresentados os aspectos metodológicos, onde é feita a descrição do objeto de estudo e das técnicas utilizadas nas atividades de pesquisa. Para Cervo (2007) o método é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um certo fim ou um resultado desejado. Nas ciências, entende-se por método o conjunto de processos empregados na investigação e na demonstração da verdade.

Segundo Marconi (1999), método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo, conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do pesquisador. Já Gil (2006), define o método de pesquisa como um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Realizou-se um estudo de caso, aplicando-se uma pesquisa do tipo exploratória. A organização escolhida para o estudo de caso foi a Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados Botucaraí – Sicredi Botucaraí, Unidade de Atendimento de Nova Alvorada RS. A coleta de dados foi efetuada por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado.

3.1.1 Natureza

Esse estudo possui caráter qualitativo. Para Creswell (2010), esse é um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano. O processo de pesquisa envolve questões e procedimentos que emergem, os dados tipicamente coletados no ambiente do participante, a análise dos dados é individualmente construída a partir das particularidades para os temas gerais e as interpretações são feitas pelo pesquisador acerca do significado dos dados. A narrativa final, tem uma estrutura flexível.

A pesquisa qualitativa segundo Diehl e Tatim (2004), descreve a complexidade de determinado problema e a interação de certas variáveis, possibilita compreender o comportamento do indivíduo. Os dados qualitativos são significativos, pois apresentam

grande diversidade, eles não incluem contagem nem medidas, mas sim qualquer forma de comunicação humana, escrita, auditiva ou visual. O pesquisador tem liberdade teórico metodológica para realizar seu estudo.

3.1.2 Nível

Esta pesquisa apresenta nível exploratório. Para Diehl e Tatim (2004) a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Na maioria dos casos, envolve o levantamento bibliográfico, a realização de entrevistas com pessoas que possuem experiência prática com o problema pesquisado e a análise de exemplos que estimulem a compreensão.

A pesquisa qualitativa é caracterizada por Creswell (2008) como sendo exploratória e os pesquisadores a utilizam com a finalidade de explorar um tópico, quando suas variáveis e bases teóricas são desconhecidas.

3.1.3 Estratégia

A estratégia utilizada para o desenvolvimento dessa investigação é um estudo de caso. Para Yin (2010) a necessidade diferenciada dos estudos de caso surge do desejo de entender os fenômenos sociais complexos. O método do estudo de caso permite que os investigadores retenham as características holísticas e significativas dos eventos da vida real.

Martins (2008) ressalta que, ao se escolher um estudo de caso, o mesmo transforma-se em original e revelador, pois apresenta um astuto desenho, vinculando a uma complexa situação da vida real, de modo que a análise dos resultados se sobressalte pois, revela concepções que não haviam sido abordadas por estudos semelhantes. Desta forma, o caso poderá ser caracterizado como importante, e ainda, visto como uma revelação. Além disso, o autor também destaca que o estudo de caso ganha *status* de investigação modelar, se a delimitação do problema de pesquisa apresentar uma criatividade, e os objetivos disponham de uma clara definição.

A seguir apresenta-se o quadro das variáveis, as quais foram extraídas do referencial teórico, do qual foi realizado o questionário conforme o apêndice:

Quadro 2: Quadro das variáveis

Variável	Autor	Questão
Ajuda mútua.	Pagnussat, Alcenor (2004).	Qual a sua percepção sobre o cooperativismo? De que forma você percebe no cooperativismo um processo de ajuda mútua? Conte um fato relacionado a isto. Quais são as crenças e valores que os colaboradores buscam nas cooperativas de crédito? Quais são os principais aspectos ligados a cultura cooperativista que você visualiza na unidade de atendimento de Nova Alvorada?
Estimular a união de todos em prol do bem estar comum.	Pagnussat, Alcenor (2004).	Na sua visão, a cultura do cooperativismo da organização influencia no comportamento organizacional dos seus colaboradores? Explique. Na sua percepção o cooperativismo estimula a união de todos em prol do bem estar de seu colaborador? Quais outros benefícios a cultura do cooperativismo contribui para o comportamento organizacional voltado aos aspectos da cooperação?
Satisfação das necessidades pessoais.	Chiavenato, Idalberto (1986).	Dentro do contexto cooperativista quais são as necessidades que os colaboradores buscam satisfazer através da organização? Conte um fato relacionado a isto.

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

3.3 PARTICIPANTES

Os participantes do presente estudo são os colaboradores da Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados Botucaraí – Sicredi Botucaraí Unidade de Atendimento de Nova Alvorada - RS que compõem um quadro efetivo de 8 colaboradores. Os quais dividem-se nas seguintes atribuições: Um gerente de unidade, um gerente administrativo financeiro, um gerente de negócios Pessoa Física, um gerente de negócios Pessoa Jur, uma assiste administrativo, um assistente de atendimento e dois caixas.

3.4 PROCESSO DE COLETA

Para obtenção das informações necessárias para o estudo, se utilizou de um roteiro de entrevista semiestruturado. Para Marconi e Lakatos (2006) é a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas. a fim de se efetuar a coleta dos dados previstos. É o perfeito entrosamento das tarefas organizacionais e administrativas com as científicas, obedecendo aos prazos estipulados, aos orçamentos previstos, ao preparo do pessoal. Quanto mais planejamento for feito previamente, menos

desperdício de tempo haverá no trabalho de campo propriamente dito, facilitando a etapa seguinte.

3.5 PROCESSO DE ANÁLISE

O processo de análise das entrevistas foi realizado a partir da gravação das mesmas, feitas entre os dias 27/09 a 05/10/2016. Após, as entrevistas foram transcritas no Microsoft Word, em 11 laudas.

O processo de verificação, ocorreu através da análise de conteúdo. Para Vergara (2005) a análise de conteúdo é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema. É um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a interferência de conhecimentos relativos às condições de produção / recepção destas mensagens.

Richardson (2012, p. 23) destaca que a análise de conteúdo é uma técnica de pesquisa, e tem determinadas características metodológicas: objetividade, sistematização e inferência.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados e análise da pesquisa. O objetivo da pesquisa foi compreender qual a influência da cultura cooperativista no comportamento organizacional dos colaboradores de uma Cooperativa de Crédito de Nova Alvorada-RS. Para isso foram entrevistados 8 colaboradores, sendo um gerente de unidade. Um gerente administrativo financeiro, um gerente PF, um gerente PJ, um assistente administrativo, um assistente de atendimento e dois caixas.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA E DOS RESPONDENTES

O Sicredi foi fundado em 1902, na localidade de Linha Imperial, município de Nova Petrópolis RS, com o nome de Caixa Rural. Em 1992 o Sistema de Crédito Cooperativo adotou a marca Sicredi. A cooperativa Sicredi conta, em 2016, com 119 cooperativas, 1500 pontos de atendimento distribuídos em 11 estados brasileiros e mais de 3 milhões de associados. No Sicredi Botucaraí são mais de 43,4 mil associados e a Unidade de Nova Alvorada RS conta com mais de 2 mil associados e 9 colaboradores.

A empresa tem como foco principal o objetivo de crescer e ajudar aos seus associados a crescerem. Feito por pessoas e para pessoas, o Sicredi tem como diferencial um modelo de gestão que valoriza a participação, contribuindo também para o desenvolvimento econômico e social da comunidade. Após breve relato sobre o Sicredi é apresentada a caracterização dos respondentes. Conforme mencionado nos aspectos metodológicos foram entrevistados oito colaboradores da cooperativa em estudo como veremos no Quadro 3.

Quadro3: Caracterização dos respondentes

ENTREVISTADOS	TEMPO DE EMPRESA	IDADE	FUNÇÃO
E 1	30 anos	56 anos	Gerente de Unidade de Atendimento
E 2	4 anos e 6 meses	25 anos	Assistente de Atendimento
E3	1 ano e 8 meses	23 anos	Caixa
E4	9 anos	40 anos	Caixa
E5	21 anos	46 anos	Gerente Administrativo Financeiro
E6	14 anos	38 anos	Gerente de Negócios Pessoa Física
E7	6 anos	30 anos	Assistente Administrativo
E8	8 anos	31 anos	Gerente de Negócios Pessoa Jurídica

Fonte: Elaborado pela autora com base nas entrevistas (2016)

4.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Comportamento organizacional é o estudo do comportamento humano no local de trabalho, a interação entre as pessoas e a organização em si. As principais metas do comportamento organizacional são explicar, prever e controlar o comportamento. A teoria da liderança pode também ser útil no controle ou influência sobre as pessoas (DUBRIN 2006, p. 2 e 3). Como observa-se no relato dos entrevistados:

> (...) todos os colaboradores se ajudam, colaboram entre si, para que o associado e a própria cooperativa tenha bons resultados, ganhando com isso (...) (E1).
>
> (...) uma forma de se trabalhar em conjunto, não de maneira individualizada (...), assim quando um vai bem, todos vão bem (...) (E2).
>
> (...) a maneira como trabalhamos, conversamos e atendemos os nossos associados buscamos sempre os valores da cooperativa(...) (E3).
>
> (...) trabalhamos numa equipe que acredita no desenvolvimento da nossa sociedade (...) realizamos nosso trabalho acreditando nos valores éticos de honestidade, transparência e responsabilidade social (...) (E4).
>
> (...) cada colaborador busca desempenhar sua função da melhor forma possível (...) para que sempre haja um resultado positivo para todas as pessoas envolvidas na atividade (...) (E6).

> (...) trabalho em equipe é desenvolvido de forma mais harmoniosa (...) resultando bom relacionamento que o cooperativismo constrói (...) o sistema se fortalece constantemente com a ajuda mútua na busca dos mesmos objetivos (...) (E8)

Colaborando com a ideia dos entrevistados, Chiavenato (1936, p. 392) explica que as pessoas procuram ou formam uma organização porque elas esperam que sua participação nela satisfará algumas de suas necessidades pessoais. Para obter essas satisfações, as pessoas estão dispostas a incorrer de certos custos, ou fazer certos investimentos pessoais na organização.

Diante disto, fica claro que os colaboradores são influenciados pela cultura cooperativista, onde existe a colaboração entre os colaboradores, assim, quando um vai bem, todos vão bem e cada colaborador desempenha da melhor forma a sua função. O resultado disto é um bom relacionamento.

4.3 COPERATIVIMO

Pode-se definir uma cooperativa como sendo uma associação voluntária com fins econômicos, podendo nela ingressar os que exercem uma mesma atividade. Uma cooperativa é formada para prestar serviços a seus associados e não para obter lucros, as “quotas” de uma cooperativa são contribuições dos associados para o estabelecimento, e a manutenção desses serviços mútuos, “a preço de custo” (RIOS 1989, p. 16).

> (...) cooperativismo no ramo crédito que a gente atua é muito importante (...) é um modelo agregador de renda para as famílias e para a comunidade (...) o cooperativismo é uma filosofia que ajuda as pessoas a desenvolver a sua capacidade de cooperar (...) (E1).

> (...) o cooperativismo é uma forma de união, é um benefício para a comunidade, para a sociedade e para as pessoas (...) tudo o que é buscado de uma forma conjunta traz benefícios (...) (E2).

> (...) é um movimento econômico, sustentável e social que se preocupa com o bem estar de todos (...) (E3).

> (...) o cooperativismo é uma associação de pessoas que lutam pelo mesmo ideal buscando sempre o bem comum (...) (E4).

> (...) o formato do cooperativismo é antigo, mas está muito moderno(...) é uma forma mais fácil de sustentar o sistema cooperativista, na atualidade o cooperativismo é promissor e sustentável (...) (E5).

> (...) o cooperativismo se desenvolveu muito através da ajuda mútua onde a junção de pessoas forma uma força, um forte potencial de desenvolvimento de um determinado setor ou entidade (...) (E6).

> (...) é um modelo que tem como objetivo principal o desenvolvimento econômico e social (...) uma importante forma de união de forças em busca de um objetivo comum (...) (E8).

Diante disto, percebe-se que o cooperativismo é uma forma de união, trazendo muitos benefícios para a comunidade, a sociedade e as pessoas. Os benefícios são sempre maiores quando buscados de forma conjunta. Foi através da ajuda mútua que o cooperativismo se desenvolveu, onde a junção de pessoas forma uma força para o desenvolvimento de um setor ou entidade.

Colaborando com a ideia dos entrevistados o Portal do Cooperativismo de Crédito destaca que uma cooperativa é uma associação de pessoas, que nela ingressam voluntariamente e que passam a fazer suas movimentações financeiras através dela. Os sócios passam a ser os donos da cooperativa, juntamente com centenas ou milhares de outras pessoas, tendo como benefícios melhores preços ou melhor atendimento, distribuição de sobras e a participação na gestão da cooperativa.

4.4 COOPERATIVAS DE CRÉDITO

Cooperativas de crédito são sociedades de pessoas, constituídas com o objetivo de prestar serviços financeiros aos seus associados, na forma de ajuda mútua, baseada em valores como igualdade, equidade, solidariedade, democracia e responsabilidade social. Além da prestação de serviços comuns, visam diminuir desigualdades sociais, facilitar o acesso aos serviços financeiros, difundir o espírito da cooperação e estimular a união de todos em prol do bem-estar comum (PAGNUSSAT 2004, p. 13). Abaixo registram-se os resultados dos entrevistados.

> (...) as pessoas depositam a sua produção, fazem as suas atividades juntas (...) especificamente no ramo crédito, as pessoas aplicam seus recursos, as sobras das atividades, enquanto que outros usam esse recurso e o Sicredi é o intermediador dessas negociações. (...) o recurso que é gerado na comunidade, ele também é aplicado na comunidade onde é gerado (...) (E1).

> (...) existe um processo de ajuda mútua, o valor investido aqui, terá retorno aqui, ou seja, na mesma região (...) (E3).

> (...) os associados agem mais pelo companheirismo e não pelo individualismo (...) (E4).

> (...) o Cooperativismo é uma soma de esforços em busca do bem comum, como em um consórcio, onde todos contribuem por uma mesma finalidade (...) (E5).

> (...) ser humano tem suas condições de vida de dignidade, essas são as crenças (...) os valores são igualdade, democracia, liberdade, solidariedade e racionalidade (...) (E1).
>
> (...) as crenças e valores são cooperação, transparência, ética inovação e competência(...) (E7).
>
> (...) o cooperativismo estimula a união de todos em prol do bem-estar geral, dos colaboradores também (...) (E3).
>
> (...) tem-se o interesse que o colaborador tenha um bem-estar que esteja satisfeito para realmente desempenhar um bom trabalho (...) é o colaborador que faz a cooperativa andar (...) (E5).
>
> (...) O cooperativismo une o grupo (...) estimula o desenvolvimento de cada um proporcionando oportunidades de autodesenvolvimento (...) (E6)
>
> (...) todos se ajudam e essa união proporciona o desenvolvimento dos indivíduos e da equipe como um todo (...) (E8).

Com isso nota-se que a ajuda mútua é muito influente, os colaboradores e associados agem mais melo companheirismo e não pelo individualismo. O cooperativismo estimula a união em prol do bem estar geral, onde todos se ajudam e esta união proporciona o desenvolvimento da equipe.

Colaborando com a ideia dos entrevistados, Chiavenato (1936, p. 392) destaca que as pessoas procuram ou formam uma organização porque elas esperam que sua participação nela satisfará a algumas de suas necessidades pessoais. Para obter essas satisfações, as pessoas estão dispostas a incorrer de certos custos, ou fazer certos investimentos pessoais na organização.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo descobrir a influência da cultura cooperativista no comportamento organizacional dos colaboradores de uma cooperativa de crédito, a de Nova Alvorada-RS. A seguir são apresentados os resultados encontrados a respeito da pesquisa, de modo que eles estão agrupados, de acordo com os objetivos específicos da pesquisa. Por fim, relata-se os limites da pesquisa e as sugestões de assuntos para futuras pesquisas.

O primeiro objetivo especifico, apresentado pelo estudo, foi identificar as variáveis que determinam ações cooperativistas. Nesse contexto, o estudo apresenta que a cooperativa de crédito estudada possui um comportamento cooperativista bem claro, pois tudo é buscado de forma conjunta, sendo um movimento que se preocupa com o bem estar de todos. Seu principal objetivo é o desenvolvimento econômico e social.

O segundo propósito do estudo foi identificar se há a cultura cooperativista na cooperativa de crédito de Nova Alvorada-RS. Neste cenário, a ação é feita mais pelo companheirismo e não pelo individualismo. O cooperativismo é uma soma de esforços em busca de um bem comum, onde todos contribuem para uma mesma finalidade.

O terceiro objetivo específico foi investigar no comportamento organizacional dos colaboradores se há influência da cultura cooperativista. Destaca-se que os colaboradores são influenciados pelo cooperativismo, vivem o cooperativismo já que relatam que todos se ajudam para assim conseguir alcançar os objetivos. Assim, quando um vai bem, todos vão bem. O trabalho em equipe é desenvolvido de forma mais harmoniosa, resultando no bom relacionamento que o cooperativismo constrói.

O último objetivo específico identificou os benefícios da cultura cooperativista no comportamento organizacional dos colaboradores. Dentro deste contexto, os benefícios são cooperação, transparência, ética, inovação e competência. Tem-se o interesse que o colaborador sinta bem estar, que esteja satisfeito para desempenhar um bom trabalho.

No que tange às contribuições acadêmicas, este estudo corrobora para que novos pesquisadores explorem conhecimentos a partir das informações obtidas nesta pesquisa. Entende-se ainda que, por abordar o tema cooperativismo no comportamento organizacional dos colaboradores de uma cooperativa de crédito que é uma temática primordial para organizações, possa servir como fonte de interesse para novos acadêmicos, que queiram aprofundar-se mais no referido assunto.

Este estudo evidencia que os colaboradores possuem uma forte influência do cooperativismo no comportamento organizacional. Desse modo, o estudo contribui com as cooperativas, que buscam a inovação. Com relação as limitações do estudo, estas vinculam-se a obtenção dos dados, já que foi pesquisada uma cooperativa, bem como os entrevistados possuíam receio em abrir dados e informações, principalmente no que diz respeito das necessidades buscadas na cooperativa.

Com a realização deste estudo, segue-se como sugestão para pesquisas futuras compreender se os colaboradores nascem com o espírito cooperativista ou passam a adotar esta maneira de se comportar com relação ao cargo ocupado. Dentro desta contextualização sugere-se que sejam realizados mais estudos para a contextualização da temática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIALOSKORSKI, NETO. S. **Estratégias e cooperativas agropecuárias: um ensaio analítico.** In: SEMINÁRIO DE POLÍTICA ECONÔMICA. COOPERATIVISMO E AGRONEGÓCIO. Vi- çosa. Anais.Viçosa: Universidade Federal de Viçosa, Departamento de Economia Rural, out. 2002.

CERVO, Armando Luiz. Metodologia científica. 6ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 3ª ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1986.

COOPERATIVISMO. **Portal do Cooperativismo de Crédito.** Disponível em <http://cooperativismodecredito.coop.br/cenario-mundial/cenario-brasileiro/dados-consolidados-dos-sistemas-cooperativos/sistema-sicredi/>. Acesso em 25/04/16.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: método qualitativo, quantitativo e misto. 2 ed. Porto Alegre: Sextante, 2008.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 3ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DIEHL, Astor Antônio e Denise Carvalho Tatim . **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 3ª ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos Papéis Profissionais.1 ed. 6 reimpr. São Paulo, Ed. Atlas, 2006.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Saraiva, 2012.

LAKATOS, Eva Maria e Marina de Andrade Marconi. **Fundamentos da metodologia científica.** 6ª ed. 3 reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

Lei nº 5764/ 71. **Política Nacional de Cooperativismo**

MANICA, Sergio Afonso; SCHMIDT, Carmen Elizabeth Finkler. **O confronto ideológico do Cooperativismo na Economia de mercado.** Revista Reflexão Cooperativista, Porto Alegre, v.1, n.1, p. 05-24, agosto de 2012.

MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1999.

MARTINS, G. A. **Estudo de caso:** uma estratégia de pesquisa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MCSHANE, Steven L. **Comportamento organizacional.** Porto Alegre: AMGH, 2013.

OCB SESCOP. **Ramos do Cooperativismo.** Disponível em:
< http://www.somoscooperativismo.coop.br/#/ramos>. Acesso em 11/12/1016.

PAGNUSSATT, Alcenor. **Guia do cooperativismo de crédito.** Porto Alegre: Editora Sagra Luzzatto, 2004.

PINHO, D. B. **Gênero e desenvolvimento em cooperativas: compartilhando igualdade e responsabilidades.** ESETEC. Brasília: SESCOOP/OCB, 2000.

RICHARDSON, Roberto Jarry, **Pesquisa social: métodos e técnicas.**3ª ed. São Paulo: Atlas 2012.

RIOS, Gilvando Sá Leitão. **O que é cooperativismo.** 2ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1989.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Peason Prenice Hall, 2005.

SICREDI. **Conheça o Sicredi.** Disponível em
<http://www.sicredi.com.br/websitesicredi/sicredi/psmlld/73?timemilis=1197633973342&menult=&paneSelected=>. Acesso em 27/04/16.

SICREDI. **Cooperativismo de Crédito.** Disponível em
<https://www.sicredi.com.br/html/conheca-o-sicredi/cooperativismo/>. Acesso em 20/03/16.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 4ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICE A – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Roteiro de Entrevista

Prezado Senhor (a).

Essa pesquisa tem como objetivo, compreender qual a influência da cultura cooperativista no comportamento organizacional dos colaboradores de uma Cooperativa de Crédito de Nova Alvorada/RS.

Muito obrigado pela participação.

Bloco 1 - Perfil

1) Qual sua idade?
2) Qual sua função dentro da empresa?
3) A quanto tempo atua na empresa?

Bloco 2 – Questionário

1) Qual a sua percepção sobre o cooperativismo?
2) De que forma você percebe no cooperativismo um processo de ajuda mútua? Conte um fato relacionado a isto.
3) Quais as crenças e valores que os colaboradores buscam nas cooperativas de crédito?
4) Quais os principais aspectos ligados a cultura cooperativista que você visualiza na Unidade de Atendimento de Nova Alvorada?
5) Na sua visão a cultura do cooperativismo da organização influencia no comportamento organizacional dos colaboradores? Explique.
6) Na sua percepção o cooperativismo estimula a união de todos em prol do bem estar do seu colaborador?
7) Quais outros benefícios a cultura do cooperativismo contribui para o comportamento organizacional voltado aos aspectos da cooperação?

8) Dentro do contexto cooperativista quais as necessidades que os colaboradores buscam satisfazer através da organização? Conte um fato relacionado.