



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADA
COLEGIADO DE ADMINISTRAÇÃO

RAÍSA ESTRELA PEREIRA

ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL EM
COOPERATIVAS: um estudo temporal de 2013 a 2019

FEIRA DE SANTANA - BA

2020

RAÍSA ESTRELA PEREIRA

TITULO:

**ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL EM
COOPERATIVAS: um estudo temporal de 2013 a 2019**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à disciplina Monografia II, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Feira de Santana-BA.

Orientadora: Prof^a Me. Cidineide Gerônimo Ribeiro da Silva

FEIRA DE SANTANA - BA

2020

RAÍSA ESTRELA PEREIRA

TITULO:

**ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL EM
COOPERATIVAS: um estudo temporal de 2013 a 2019**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à disciplina Monografia II como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Feira de Santana – BA, sob orientação da professora Me Cidineide Gerônimo Ribeiro da Silva.

Aprovado em: _____ de _____ de 2021

BANCA EXIMINADORA

Prof^a. Me. Cidineide Gerônimo Ribeiro da Silva
Universidade Estadual de Feira de Santana - UEFS

Prof. Dr. Helio Ponce Cunha
Universidade Estadual de Feira de Santana - UEFS

Prof^a. Me. Annita Kelly Cardoso De Andrade Souza
Universidade Estadual de Feira de Santana - UEFS

Feira de Santana, _____ de _____ de 2021

*“Se todas as pessoas estão avançando juntas,
então o sucesso se encarrega de si mesmo”.*

Henry Ford

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, pois sem ele nada seria possível, aos meus pais, irmãos e amigos por me incentivarem durante essa jornada.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, por ter me sustentado até aqui, me permitindo ultrapassar as barreiras ao longo da jornada acadêmica, me fortalecendo diariamente para lutar pelos meus objetivos.

Aos meus pais, Valmir e Maria pelo amor, pela parceria, e incentivo em todo os momentos, a quem sou grata por todo esforço e abdições para que os meus sonhos fossem realizados.

Aos meus irmãos e amigos pelo incentivo e por compreenderem a minha ausência enquanto me dedicava a construção deste trabalho.

Aos amigos conquistados durante a graduação, por tornarem a caminhada mais leve, pela troca de conhecimentos e por proporcionarem momentos incríveis ao longo desses anos.

À Prof^a Me. Cidineide Gerônimo Ribeiro da Silva, pela paciência, por compartilhar seus conhecimentos, pelos conselhos, sugestões apresentadas, pela disponibilidade, atenção dedicada, e apoio na construção do trabalho monográfico.

Aos professores do curso de Administração da UEFS pela dedicação na construção do conhecimento, pelo esforço dedicado a manutenção da qualidade do ensino público em meio a tantas dificuldades enfrentadas na rotina acadêmica.

A todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho.

RESUMO

O presente estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório e descritivo, com base no método bibliométrico, abordagem quali-quantitativa, cujo o objetivo é apresentar as produções de artigos científicos sobre a temática cultura organizacional e cooperativas no Brasil entre o período de 2013 a 2019, com base em duas categorias de análise cultura organizacional e cooperativa. A cultura organizacional por ser um elemento fundamental para o fortalecimento das relações, sejam elas internas ou externas, que influencia diretamente o comportamento das pessoas, uma cultura forte e bem disseminada entre os seus colaboradores faz parte das características de uma empresa de sucesso, e a Cooperativa por ser um modelo de negócio em expansão em todo o mundo. A pesquisa foi realizada no portal Google Acadêmico, no período de 10 a 17 de abril 2021, culminando na seleção de 9(nove) artigos para análise, inicialmente foi realizada uma análise qualitativa por meio da elaboração de quadros com foco nos seguintes dados: os autores, o ano de publicação dos seus trabalhos, o ramo de atuação das cooperativas, os objetivos dos estudos, a metodologia, os resultados obtidos nas produções científicas e, posteriormente, uma análise quantitativa. Conclui-se que há maior concentração das produções: na região Sul do país; o ramo de maior ênfase foi o setor de agropecuária; 2017 foi o ano de maior produção, e principalmente o que chamou mais atenção foi a baixa produção científica correlacionando as duas temáticas.

Palavras chaves: Cooperativas, Cultura Organizacional, Estudo bibliométrico.

ABSTRACT

This study is an exploratory and descriptive bibliographic research, based on the bibliometric method, quali-quantitative approach, whose objective is to present the production of scientific articles on the theme of organizational culture and cooperatives in Brazil between the period of 2013 to 2019, based on two categories of organizational and cooperative culture analysis. As organizational culture is a fundamental element for strengthening relationships, whether internal or external, which directly influences people's behavior, a strong and well-disseminated culture among its employees is part of the characteristics of a successful company, and Cooperative for being an expanding business model around the world. The research was conducted on the Google Academic portal, from April 10th to 17th, 2021, culminating in the selection of 9 (nine) articles for analysis, initially a qualitative analysis was carried out through the elaboration of tables focusing on the following data: the authors, the year of publication of their work, the field of activity of the cooperatives, the objectives of the studies, the methodology, the results obtained in the scientific production and, subsequently, a quantitative analysis. It is concluded that there is a greater concentration of productions: in the southern region of the country; the branch of greatest emphasis was the agricultural sector; 2017 was the year of greatest production, and mainly what drew the most attention was the low scientific production correlating the two themes.

Key words: Cooperatives, Organizational Culture, Bibliometric study.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1– Analise dos artigos quanto ao (autor, palavra-chave, objetivo).....	46
Quadro 2– Analise dos artigos quanto ao (Ano; local dos artigos).....	49
Quadro 3 - Analise dos artigos quanto ao (Ramo Cooperativo)	51
Quadro 4 – Analise dos artigos quanto ao conceito de cultura organizacional	53
Quadro 5 – Analise dos artigos quanto a (metodologia e resultados)	56

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	CULTURA ORGANIZACIONAL.....	15
2.1	Conceito	15
2.2	Cultura organizacional de Gestão de Pessoas.....	16
3	COOPERATIVISMO.....	21
3.1	Conceito	21
3.2	Origem.....	22
3.3	Valores das Cooperativistas.....	23
3.4	Princípios Cooperativistas	24
3.5	Principais Ramos de Cooperativas de Trabalho no Brasil	25
3.5.1	– Classificação dos Ramos das Cooperativas	27
3.6	Cooperativa e Negócios.....	29
4	PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS.....	33
5	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	38
5.1	Comparativo entre Artigos Científicos.....	46
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
	REFERÊNCIAS	61

1 INTRODUÇÃO

A área de Gestão de Recursos Humanos é destacada pela relevância do seu papel nas organizações, a mesma vem se inovando para acompanhar o ritmo das mudanças ocorridas no mercado corporativo ao longo dos anos, buscando evidenciar que o principal ativo para o alcance de metas e desenvolvimento organizacional são as pessoas.

Diante do contexto destaca-se a cultura organizacional por ser responsável na determinação das normas, princípios, e valores de uma empresa; aspectos que descrevem como um grupo se relaciona, a soma de padrões traduz como pessoas de diferentes pensamentos, crenças e culturas, conseguem se unir para resolver problemas e alcançar objetivos estabelecidos pela organização.

A cultura está presente em toda sociedade, portanto é essencial compreender a sua contribuição para as organizações, especialmente para as cooperativas; definidas como sociedades autônomas, composta por pessoas com interesse em comum que se unem voluntariamente, para satisfazer necessidades econômicas, sociais e culturais, por meio de uma empresa democraticamente gerida. Assim definidas pelo sistema que regula e coordena as cooperativas no Brasil SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo)/OCB (Organização das Cooperativas do Brasil), (2017). Para sobreviverem às mudanças necessitam de uma cultura organizacional forte e bem definida, que estabeleça os seus objetivos e princípios, possibilitando o alcance de resultados de interesse mútuo.

Os colaboradores de uma organização já pertencem a uma determinada cultura enquanto indivíduo, o que define seu comportamento e suas atitudes, dentro de um ambiente corporativo, que também busca disseminar e fortalecer sua cultura organizacional com propósito de integrar e direcionar todos os envolvidos em busca de um objetivo comum, que de forma consensual possa atender as necessidades da empresa. O fortalecimento da cultura é algo inerente ao ser humano como também as organizações; considerado elemento de caráter estratégico para fortalecer os vínculos da empresa com as pessoas, essencial para manter-se em equilíbrio no mercado altamente competitividade, movido por mudanças rápidas e constantes, para isso podem contar com uma gestão voltada para o relacionamento interpessoal, a

manutenção do clima organizacional, e a soma dos esforços individuais, resultando no crescimento coletivo.

O cooperativismo mesmo que seja uma prática que vem crescendo em diferentes ramos de trabalho, porém ainda desconhecido por boa parte da população, percebendo essa realidade, resolveu-se desenvolver esta pesquisa com o intuito de verificar através de uma pesquisa bibliométrica, utilizando a página eletrônica Google Acadêmico as produção dos trabalhos científicos que discutem a temática da cultura organizacional em cooperativas, o que deu origem a seguinte questão norteadora: Como se caracteriza a produção dos artigos científicos relacionando a temática cultura organizacional e o cooperativismo no Brasil, entre os períodos de 2013 a 2019?

De acordo com a problemática exposta o objetivo desse trabalho é apresentar a produção de artigos científicos sobre a temática cultura organizacional e cooperativismo no Brasil entre o período de 2013 a 2019. Os objetivos específicos são: 1) Contextualizar a temática cultura organizacional e cooperativismo; dando ênfase a conceitos, características e princípios que regem as cooperativas, assim como sobre cultura organizacional; 2) Descrever as principais características dos artigos científicos extraídos do portal Google Acadêmico; 3) Analisar os trabalhos científicos que foram utilizados para construção do estudo bibliométrico destacando seus autores, ano/local de publicação, palavra-chave, objetivos, metodologia, e os resultados obtidos;

A escolha desse tema torna-se relevante, pois contribui para compreender a cultura organizacional como essencial no processo de reconhecimento da identidade, de valorização do indivíduo e das organizações como um todo, especialmente no cooperativismo como um modelo de organização que articula desenvolvimento econômico e social. Assim, mesmo sendo as cooperativas regidas por valores e princípios específicos, conforme Lei nº 5.764¹, de 16 de dezembro de 1971, a cultura organizacional é um pilar fundamental, por embasar seus valores, costumes e crenças, assim como políticas e diretrizes que auxiliam na gestão e resolução dos

¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm

conflitos, indispensável ao sistema cooperativista criando um sentimento de identidade com seus membros.

Com as mudanças na economia, na política, e os momentos de crise vivido no cenário atual de pandemia que alteraram completamente as relações de produção e consumo, mas que lançou desafios gigantescos para os gestores, manter a sustentabilidade do negócio foi o principal desafio, mesmo em tempos difíceis o modelo de negócio cooperativo foi fundamental demonstrando seus diferenciais em meio as dificuldades, o movimento cooperativista continuou crescendo e se destacando na economia brasileira como demonstra os dados no anuário da OCB, em 2020, com mais de 15 milhões de cooperados reunidos em 5.314 cooperativas, com a geração de 427.576 empregos diretos. Confirmando como são fortes os reflexos e a adaptação das cooperativas que seguem evoluindo ao longo do tempo. (OCB, 2020 p.3)

O estudo busca contribuir para o conhecimento acadêmico, através da análise detalhada dos trabalhos científicos sobre cultura organizacional no cooperativismo, trazendo a possibilidades dos estudantes se interessar e explorar a temática, aumentando assim as produções científicas futuras. A construção desse estudo bibliométrico confirmou a escassez das produções que relacionam as duas categorias de análise: cultura organizacional e cooperativas sendo o cooperativismo um modelo de organização importante para a promoção do desenvolvimento humano e econômico da região. Ao mesmo tempo, gera emprego e renda para outras pessoas, que beneficiam de maneira direta e indireta a sociedade, sendo um excelente objeto de estudo para os administradores.

Quanto a metodologia do trabalho, configura-se um estudo desenvolvido pelo método bibliométrico, com caráter exploratório e descritivo, a abordagem escolhida foi a quali-quantitativa, coleta de dados foi realizada no período de 10 a 17 de abril de 2021 no portal eletrônico Google Acadêmico uma das principais ferramentas na área de pesquisa literária acadêmica, foram localizados 9 artigos relacionando as palavras chaves cultura organizacional e cooperativas com base no filtro temporal estabelecido de 2013 a 2019.

O primeiro capítulo trata-se do referencial teórico sobre cultura organizacional, abordando conceitos, evidenciando sua contribuição para o comportamento,

evolução, motivação e satisfação das pessoas como para o desenvolvimento das organizações.

O segundo capítulo contextualiza o cooperativismo, sua origem, conceitos, princípios, os principais ramos de atuação, valores e diferenciais dos negócios tradicionais, destacando suas contribuições para sociedade e para o país como um todo.

O terceiro apresenta os procedimentos metodológicos para construção da pesquisa, destacando os aspectos selecionados para desenvolver um estudo bibliométrico, a bibliometria foi a técnica utilizada para coleta da base de dados por meio de consulta no portal eletrônico Google Acadêmico foram localizados 9 artigos relacionando as palavras chaves cultura organizacional e cooperativas, complementando a metodologia com construída através da abordagem quali-quantitativa, de caráter exploratório e descritivo.

No quarto capítulo, refere-se a análise dos resultados através da comparação dos nove artigos selecionados com as palavras chaves: cultura organizacional e cooperativas para o estudo com a finalidade de destacar a relevância das produções, apresentando os principais aspectos sobre o conhecimento produzido pelos autores em cada trabalho, através da construção de quadros, analisando as palavras chave, os autores, ano de publicação, títulos, objetivos, metodologia, e seus resultados.

Por fim, as considerações finais descrevendo os resultados com base nos objetivos propostos na pesquisa, que confirmam a escassez de produções científicas relacionando a cultura organizacional nas organizações cooperativas, considerando a relevância do tema e o crescente surgimento de cooperativas no Brasil.

2 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional tem o papel influente nas organizações impactando diretamente no comportamento dos indivíduos, criando distinções entre as empresas e fornecendo padrões para atuação dos profissionais, como também colabora para o alcance de metas, assim, as pessoas passam a ampliar o senso de comprometimento e a atuar de forma que suas ações individuais causem impacto no âmbito coletivo, minimizando conflitos gerados pelas diferenças individuais e alcançando os objetivos estabelecidos pela organização.

Maximiano (2000) afirma que vários aspectos podem definir as normas de conduta das pessoas de uma organização, como o horário de trabalho, a qualidade e quantidade do que é produzido por cada colaborador, comportamento ético, o uso de uniformes e vestimenta adequada, as relações hierárquicas e a construção dos relacionamentos entre os seus membros. Para o autor o comportamento dos membros é influenciado, pois “as normas de conduta representam um dos elementos mais importantes da cultura organizacional, que compreende também os valores, rituais, crenças, hábitos e outros condicionantes do comportamento das pessoas” (MAXIMIANO, 2000 p.106)

Antes mesmo de apresentar o conceito de “cultura organizacional” se faz necessário entender o conceito próprio da palavra cultura de acordo com Araújo (2018 p.15) apud Fleury e Sampaio (2002, p.283) determina que

a palavra cultura não surgiu originalmente no seio da teoria administrativa; pelo contrário, é um termo muito mais antigo. Na sociedade romana, a expressão latina *colere* referia-se ao cultivo de produtos relacionados com a terra, a educação, o desenvolvimento da infância e o cuidado com os deuses. Esse significado foi se modificando ao longo dos anos, mas algumas idéias permanecem até hoje. O termo “cultura” pode ser apreendido em diferentes níveis de manifestação, como a cultura de um povo ou de um país.

Araújo (2018) apud Fleury e Sampaio (2002), relata a presença do efeito evolutivo da forma de cultura registrada desde o seu surgimento até a sua versão atual, a compreensão das mudanças e conseqüentemente as transformações geradas na sociedade ao longo dos anos para se compreender o conceito de cultura.

2.1 Conceito

Para entender a cultura organizacional é necessário explorar a definição de cultura:

Para alguns, a cultura é a forma pela qual uma comunidade satisfaz a suas necessidades materiais e psicossociais. Implícita nessa ideia está a noção de ambiente como fonte de sobrevivência e crescimento. Para outros, cultura é adaptação em si, é a forma pela qual uma comunidade define seu perfil em função da necessidade de adaptação ao meio ambiente. Nesses dois casos, está presente a ideia de *feedback*. Adaptação bem-sucedida leva à evolução nessa direção. Adaptação malsucedida tende a levar à correção e à evolução em outra direção. (MOTTA E CALDAS, 1997, p.16).

Para Pereira et al (2013) a diferenciação dos vários conceitos de cultura está na forma como foi enfatizada certas características no momento da construção cultural, ressaltando que a conduta individual ou coletiva do indivíduo é baseada nos seus valores culturais, estando relacionada aos hábitos, ou seja, a vida do ser humano é permeada de cultura, assim como acontece nas organizações e na sociedade, a empresa cooperativista também está pautada numa cultura que possui princípios, as práticas de gestão e normas estabelecidas para todos os indivíduos que compõe a cooperativa.

Segundo Araújo apud Schein (2009, p.1)

A cultura é um fenômeno dinâmico que nos cerca em todas as horas, sendo constantemente desempenhada e criada por nossas interações com os outros e moldada por comportamento de liderança, e um conjunto de estruturas, rotinas, regras e normas que orientam e restringem o comportamento.

Conforme Araújo apud Shein (2009) a cultura passa por diversas relações interpessoais, atuando de forma constante e sempre em evolução, presente em diferentes locais, como no ambiente familiar conduzido pelos pais, no ambiente escolar conduzido pelos professores, no ambiente religioso orientados pelos líderes religiosos, e se estende ao ambiente corporativo que são comandados pelos gestores que monitora os colaboradores na sua rotina de trabalho afim de alcançar os objetivos e interesses da organização.

2.2 Cultura organizacional de Gestão de Pessoas

As organizações ao longo do tempo também acompanharam as concepções em torno da Gestão de Pessoas que passou por diversas mudanças ao longo dos anos, no modelo atual as pessoas passaram a ser consideradas o principal ativo da organização, ou seja, para manter um crescimento constante os gestores devem ser

capazes de envolver todos os funcionários de forma alinhada com os seus objetivos organizacionais. Assim como descrito por Chiavenato (1999) que afirma: quando uma empresa está voltada para as pessoas, os seus princípios, crenças e cultura refletem diretamente entre os seus colaboradores.

Pela percepção de Chiavenato (1999) as organizações buscam manter uma atuação estratégica e uma visão ampla quanto contribuição e o papel das pessoas nas empresas, definindo que a gestão de pessoas está ligada diretamente à mentalidade que predomina em cada organização, em que o resultado é reflexo da situação vivenciada, considerando as características, a estrutura, o contexto ambiental, as normas, o uso de tecnologias e a cultura existente na empresa.

Como parte integrante e diretamente influente na gestão de pessoas, compreende-se a cultura organizacional segundo Chiavenato (2009, p.87) como:

A cultura organizacional representa as normas informais e não-escritas que orientam o comportamento dos membros de uma organização no dia-a-dia e que direcionam suas ações para a realização dos objetivos organizacionais. Ela é o conjunto de hábitos e crenças estabelecido através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhados por todos os membros da organização. A cultura espelha a mentalidade que predomina em uma organização.

A partir da definição de Chiavenato (2009) é possível assimilar o papel da cultura organizacional que transita nas empresas de forma ativa e constante, apesar de não ser algo palpável os seus efeitos são perceptíveis através dos resultados obtidos pelas empresas que possuem uma cultura forte e consolidada, embasada em características individuais e coletivas dos colaboradores que compõem a organização afim de alcançar um objetivo comum e o desenvolvimento coletivo.

Lacombe (2008 p.356) define cultura como:

“Conjunto de crenças e atitudes da organização em relação a: a importância das pessoas; a disponibilidade dos administradores; a aceitação do não conformismo; a clareza dos padrões; o empenho em relação ao treinamento e desenvolvimento das pessoas; a intimidade; os valores éticos e morais; a competição interna; a orientação para o mercado ou a produção; a comunicação interna; a capacidade de ação e de adaptação às mudanças externas.

Lacombe (2008) acrescenta que a cultura se manifesta de diferentes formas, sendo implementada pelos gestores, traduzindo-se em políticas e normas que norteiam os padrões de comportamento de cada organização; tais aspectos dão

suporte para as escolhas das estratégias do negócio, a conduta dos colaboradores, assim como traçar o perfil dos novos funcionários, planejar os treinamentos, a progressão de carreira ou a demissão de colaboradores quadro e os tipos de relações interpessoais, sendo que esse conjunto de fatores estabelece o clima organizacional da empresa define se o desempenho será bem-sucedido ou não.

Franco et al (2017) apud Shein (1990) afirma que através de um ideal em comum compartilhado pelos membros de uma determinada organização e as suas ações diante do propósito de resolver situações diversas consegue estabelecer um modelo de cultura organizacional, esse efeito de agir em busca de soluções ocorre devido ao aprendizado acumulado de experiências anteriores e quando tal cultura é enraizada, esta é absorvida entre os integrantes da empresa e compartilhado com os novos membros.

Cavedon (2003) apud Schein (1984, p. 4) afirma que:

A cultura organizacional é o modelo dos pressupostos básicos, que determinado grupo inventou, descobriu ou desenvolveu no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e interna. Tendo funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, esses pressupostos são ensinados aos demais membros como sendo a forma correta de se perceber e sentir em relação a esses problemas.

De acordo com Schein (1984) a cultura organizacional faz referência a um modelo de costumes de determinado grupo, o modelo definido e padronizado é característico por ser passado de geração em geração influenciado o coletivo do melhor caminho a seguir para resolução de problemas.

Contudo, ao se falar de cultura é essencial definir o conceito de clima organizacional, segundo Lacombe (2008 p.89)

O conceito de clima organizacional traduz a influência ambiental sobre a motivação dos participantes. Assim, ele pode ser descrito como a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia seu comportamento, O termo refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente organizacional, ou seja, aos aspectos da organização que provocam diferentes tipos de motivação em seus participantes.

Para Lacombe (2008) a motivação dos membros de uma organização interfere diretamente em como será o clima da instituição, o ambiente interno existente entre os membros define o grau de motivação este não atende somente as necessidades básicas pessoais, como controle das situações do cotidiano no trabalho e o controle

emocional em situações diversas, ou seja, um equilíbrio entre os fatores descritos determina a qualidade do ambiente organizacional.

Assim como Lacombe (2008), para Maximiano (2000) o clima de uma organização se representa pelo conjunto de conceitos e sentimentos compartilhados dentro do ambiente que estão inseridos, esses pontos refletem diretamente na satisfação, motivação e desenvolvimento do trabalho, necessitando de uma avaliação periódica desse ambiente para entender como as práticas administrativas da gestão interferem nos rendimentos e no alcance de metas de determinado grupo.

Contudo a gestão de pessoas remetendo ao papel de desenvolver os indivíduos, promovendo a integridade e espalhando a cultura para os novos admitidos de uma organização segundo Carvalho, Silva (2017) é facilmente replicado ao modelo cooperativista desde que a ferramenta seja adequadamente aplicada buscando promover a satisfação e alcance dos interesses e resolução dos problemas compartilhados por todos os associados.

Segundo Robbins (2005, p.376, 377),

A maioria das grandes organizações possui uma cultura dominante e diversos nichos de subculturas. A cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização. Quando falamos em cultura de uma organização, estamos nos referindo à sua cultura dominante. É essa visão macro de cultura que confere a organização sua personalidade distinta. As subculturas tendem a ser desenvolvidas nas grandes organizações para refletir problemas, situações ou experiências comuns a alguns de seus membros. Essas subculturas podem ser definidas por designações de departamentos e separação geográfica.

Para Robbins (2005) os valores essenciais devem ser associados a cultura organizacional para que os membros mesmo trabalhando em setores ou unidades diferentes consigam manter o mesmo padrão de valores e cultura estabelecidos pela empresa, com o intuito de modelar e uniformizar os comportamentos, modelo característico de organizações que trabalham com a cultura dominante entre seus membros. Sendo importante equilibrar a cultura dominante com as características da subcultura que implica de forma próxima e direta nos grupos e departamentos da empresa.

É essencial compreender as relações entre as pessoas e as organizações, como parte fundamental da dinâmica organizacional das empresas e que colabora ativamente no modelo cooperativista conforme descrito por Nishi et al (2016, p. 108):

As relações de poder existentes no interior de uma cultura voltada pra cooperação e com base em seus fundadores promovem a maturidade relacional, envolvendo integração, colaboração e participação e consequentemente influencias e traços na sua cultura.

Ainda conforme Nishi et al (2016) as relações sociais voltadas ao cooperativismo auxiliam na compreensão do movimento em si e na influência dos indivíduos que compõem a organização, na realização das suas atividades e no alcance dos objetivos estabelecidos, assim como compreender a motivação dos colaboradores e o papel da gestão em disseminar da forma correta a cultura para todos os integrantes da organização. Os instrumentos culturais quando compreendidos são percebidos como elemento essencial a qualquer tipo de organização. Neste estudo especificamente trata-se do segmento de cooperativas, uma espaço em que o fortalecimento e a disseminação da cultura é extremamente importante para o alcance dos objetivos organizacionais.

3 COOPERATIVISMO

Conforme descrito no item anterior, o conjunto de definições da cultura organizacional estabelecido como essencial para o sucesso a empresa também pode ser aplicado e associado ao modelo cooperativista fortalecendo a evolução do movimento, a sua estrutura social e econômica que também atua na resolução de problemas bem como no desenvolvimento humano de forma a alcançar objetivos de interesse coletivo.

3.1 Conceito

Baseado na Lei Geral do Cooperativismo nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971, em seu art. 4º conceitua cooperativas como: “sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades.” (Brasil, 1971). Sendo o contrato de sociedade celebrado entre pessoas que de forma reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Segundo Pinho, (2004, p. 123-124)

A cooperativa pode ser entendida como “uma empresa de serviço” cujo o fim imediato é o atendimento das necessidades econômicas de seus usuários, que a criam com seu próprio esforço e risco. Distingue-se da “empresa capitalista”, porque nesta a satisfação das necessidades dos usuários não representa seu fim imediato, mas sim a multiplicação ou rendimento do capital investido.

O conceito desenvolvido por (Pinho 2004) evidencia a possibilidade de classificar a cooperativa dentro do cooperativismo em sistemas diferentes podendo ser: produção, consumo, ou crédito, sendo o alicerce das sociedades cooperativas, formados pelo associativismo com o objetivo principal de eliminar os desajustes da sociedade, e estabelecer uma relação entre capital e o trabalho.

De acordo com Reisdorfer (2014, p. 38) para Aliança Cooperativa Internacional – ACI cooperativa se define como

Uma associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para satisfazer suas necessidades comuns, através de uma empresa de negócios da qual possuem a propriedade em conjunto e a controlam democraticamente, pelos seguintes princípios: Adesão voluntária e livre; Gestão democrática pelos membros; Participação econômica dos membros;

Autonomia e independência; Educação, formação e informação; Intercooperação; Interesse pela comunidade.

É perceptível nos conceitos destacado por Reisdorfer (2014), Pinho (2004) e na própria Lei nº 5764/71 o propósito explícito do cooperativismo em trabalhar em prol de atender as necessidades em comum dos seus associados, sendo as pessoas o elemento mais importante do sistema, esses se inserem por meio da associação voluntária, e atuam com base na prática dos princípios cooperativista considerada regra de conduta para os seus membros.

3.2 Origem

Segundo (Veiga, 2001 p.13), no século XIX, o cooperativismo, como é conhecido, começa a ganhar forma a partir de pensadores do socialismo utópico, da ação de trabalhadores que se organizaram em cooperativas e por iniciativa de alguns prefeitos na Europa. Já Reisdorfer, (2014, p. 25) ressaltou o surgimento do movimento cooperativista como consequências da doutrina liberal e individualista, devido a situação de fome e miséria vivenciada pela classe trabalhadora demonstrando a transformação de realidade social com a chegada da industrialização.

O Marco da história cooperativista inicia-se com um grupo de vinte e oito operários em sua maioria tecelões, do distrito de Rochdale, condado de Manchester, na Inglaterra em 1844, utilizaram um modelo de negócio com o objetivo de adquirir produtos de primeira necessidade, quando os produtos eram comprados em quantidade dos atacadistas, saíam com preços menores. E nesse momento surgiu a primeira cooperativa do mundo, a “Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale” que se estabeleceu e seguiu em crescimento ao longo dos anos. (SESCOOP, OCB, 2017, p. 43)

Destacando a importância histórica da primeira cooperativa que se tornou um símbolo para o movimento, Reisdorfer (2014, p. 26-27) evidencia que os princípios estabelecidos pelos 28 tecelões desses 27 homens e 1 mulher, são seguidos até hoje pelas cooperativas do mundo todo, foram 2 anos de vários encontros e reuniões até definir os princípios da sociedade cooperativa que tinha como objetivo usar o esforço conjunto dos seus participantes para resolver o problema de cada um.

Já no Brasil, de acordo com a OCB Organização das Cooperativas Brasileiras, oficialmente o movimento teve início em 1889, em Minas Gerais, com a fundação da Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto — cujo foco era o consumo de produtos agrícolas. O que encorajou o surgimento de novas instituições.

Conforme descrito na cartilha da SESCOOP, OCB (2017, p.30) dos órgãos que defendem o cooperativismo o que mais se destaca é a ACI:

A Aliança Cooperativa Internacional – ACI é a maior organização de defesa da identidade cooperativista. Foi fundada na Inglaterra, em 9 de agosto de 1895, e atualmente tem sede em Bruxelas, na Bélgica. Sua função é disseminar os princípios, integrar, representar e prestar apoio ao movimento cooperativista. Hoje, a organização está dividida em quatro sedes regionais, nos continentes americano, europeu, asiático e africano.

Segundo SESCOOP, OCB (2017) Existem regimentos para atuação das cooperativas, no Brasil essas são regidas pela Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que as obriga a utilizar a expressão “cooperativa” em suas denominações e as caracteriza como sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência. Sendo estas constituídas para prestar serviços aos associados, o que distingue esse modelo de negócio dos demais.

3.3 Valores das Cooperativistas

OCB (2020) é essencial a manutenção do comprometimento com os valores e princípios cooperativista, com outras palavras, para chegar a um propósito coletivo é preciso da uniam dos associados em busca do desenvolvimento econômico e social da organização. Pautados em valores éticos e sustentáveis para a cooperação.

De acordo com a OCB (2020, p.34) existe um valor principal que rege as cooperativas

A cooperação é um valor essencial para o bem comum: as pessoas passam a ser mais, e não apenas a ter mais. Sendo uma estratégia criativa e intelectual, é utilizada para conquistar algo que, individualmente, seria mais difícil. Seu propósito é satisfazer as aspirações econômicas, sociais, ambientais, educacionais, culturais, de interesse comum.

Já para Reisdorfer (2014 p.40) os valores buscam esclarecer os aspectos comportamentais necessários para os associados perante a cooperativa. São eles:

Solidariedade – baseia-se no apoio mutuo de pessoas solidarias;

Liberdade – baseado no bem comum esse valor destaca a oportunidade dos associados de analisar as decisões da cooperativa desde que não infrinja as regras estabelecidas pelos valores e princípios da organização;

Democracia – valor direcionado ao direito dos cooperados de expor suas opiniões mesmo que divergente em ambientes de socialização como reuniões e assembleias;

Justiça social – a oportunidade de promover aos associados a oportunidade de alia-se à educação, cultura, qualidade de vida, oportunidades de trabalho seja qual for o ramo da cooperativa associada;

Equidade – a união das vertentes: associativa, econômica e social, inseridas nos valores e princípios.

De acordo com Reisdorfer (2014) os valores devem ser somados com os princípios, pois ambos possibilitam um melhor entendimento quando aos comportamentos, as normas, direitos e deveres dos associados para com a organização, promovendo benefícios individuais e coletivo, compreendendo o papel do cooperativismo não só com os sócios, mas também o seu compromisso com a sociedade gerando empregos, levando conhecimento as diversas regiões do país e do mundo.

3.4 Princípios Cooperativistas

Os princípios cooperativos sofreram mudanças ao longo dos anos com o objetivo de criar uma definição formal e única para atender o modelo de negócio cooperativista em qualquer ramo ou país, tais instituições compartilham de princípios que as caracterizam e a definem, estes aprovados em congresso em 1995 pelo ACI os 7 princípios são definidos da seguinte forma:

1) Adesão voluntária e livre – as cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e assumir as responsabilidades como membros, sem discriminações de sexo, sociais, raciais, políticas e religiosas.

2) Gestão democrática pelos membros – as cooperativas são organizações democráticas, controladas pelos seus membros, que participam ativamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões. Os homens e as mulheres, eleitos como representantes dos demais membros, são responsáveis perante estes. Nas cooperativas de primeiro grau, os

membros têm igual direito de voto (um membro, um voto); e as cooperativas de grau superior são também organizadas de maneira democrática.

3) Participação econômica dos membros – os membros contribuem equitativamente para o capital das suas cooperativas e o controlam democraticamente. Parte desse capital é, normalmente, propriedade comum da cooperativa. Os membros recebem, habitualmente, se houver, uma remuneração limitada ao capital integralizado, como condição de sua adesão. Os membros destinam os excedentes a um ou mais dos seguintes objetivos: a) desenvolvimento das suas cooperativas, eventualmente através da criação de reservas, parte das quais, pelo menos, será indivisível; b) benefício aos membros na proporção das suas transações com a cooperativa; c) apoio a outras atividades aprovadas pelos membros.

4) Autonomia e independência – as cooperativas são organizações autônomas de ajuda mútua, controladas pelos seus membros. Se estas firmarem acordos com outras organizações, incluindo instituições públicas, ou recorrerem a capital externo, devem fazê-lo em condições que assegurem o controle democrático pelos membros e mantenham a autonomia das cooperativas.

5) Educação, formação e informação – as cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos e dos trabalhadores de forma que estes possam contribuir, eficazmente, para o desenvolvimento das suas cooperativas. Informam o público em geral, particularmente os jovens e os líderes de opinião, sobre a natureza e as vantagens da cooperação.

6) Intercooperação – as cooperativas servem de modo mais eficaz aos seus membros e dão mais força ao movimento cooperativo, trabalhando em conjunto, através das estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais.

7) Interesse pela comunidade – as cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentado das suas comunidades através de políticas aprovadas pelos membros. (REISDORFER 2014, p. 38-39)

De acordo com Reisdorfer (2014) até chegar a essa conclusão os sete princípios passaram por uma longa reformulação iniciada em 1988 e concluída em setembro de 1995 no congresso da ACI em Manchester, o objetivo dessa reunião era estabelecer princípios que transparecesse a identidade cooperativa, por ser um modelo de negócio em acelerada expansão os valores básicos propostos pela pioneira de Rochdale estavam se perdendo, o intuito desse último ciclo de reformulação mesmo estando inserido em um mercado competitivo e constante surgimento de empresas multinacionais era preservar o modelo base de um negócio voltado ao benefício social do quadro associativo.

3.5 Principais Ramos de Cooperativas de Trabalho no Brasil

Em destaque pela SESCOOP, OCB (2020) embora sejam regidas pela Lei 5.764/1971, cabe a OCB a função de classificar e registrar as cooperativas com base nas características bem como na atividade econômica exercida pela empresa permite definir qual ramo o negócio pertence, ressaltando que os ramos não definem a legislação e o enquadramento sindical das cooperativas. Sendo a OCB responsável pela defesa do sistema cooperativista em todas as instâncias políticas e institucionais no Brasil e também no exterior.

Conforme descrito pela OCB (2020 p. 29), a Organização das Cooperativas Brasileiras trata-se de:

Uma sociedade civil, sem fins lucrativos, com neutralidade política e religiosa. Foi fundada em 1969 e, desde então, está estruturada para promover uma governança democrática e transparente. São 26 organizações estaduais, além daquela que representa o Distrito Federal.

Ainda segundo a OCB (2020) além de promover a governança de forma transparente, a organização mantém ações periódicas com o intuito de fortalecer o movimento cooperativista e evidenciar o seu potencial como modelo sócio econômico de grande valor para o país, buscando equilíbrio nas relações e melhores oportunidades para todos. Para o desenvolvimento das ações, a OCB conta com o Serviço Nacional de aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP Criado para contribuir com a sustentabilidade do movimento cooperativista buscando o desenvolvimento humano e organizacional, atuando de forma descentralizada com unidades estaduais e unidade nacional para atender de forma adequada a realidade de cada região. Contando, também com a CNCOOP – Confederação Nacional das Cooperativas que trabalha em defesa dos direitos da categoria como entidade sindical de grau máximo para as cooperativas.

A OCB, SESCOOP e o CNCOOP juntos compõem o Sistema OCB que representam e definem estratégias para o crescimento do movimento cooperativista, a OCB (2020) destaca como missão do Sistema: “Promover a cultura cooperativista e o aperfeiçoamento da governança e da gestão para o desenvolvimento das cooperativas brasileiras. ” (Mapa estratégico OCB, p.1). Já sua Visão “Em 2025, o cooperativismo será reconhecido pela sociedade por sua competitividade, integridade

e capacidade de promover a felicidade dos cooperados” (Mapa estratégico OCB, p.1).
Norteadas pelos seguintes valores:

- Fidelidade aos princípios e à doutrina cooperativista
- Desenvolvimento e valorização das pessoas
- Respeito à diversidade
- Transparência e austeridade
- Compromisso com a inovação e resultados

Para a OCB (2020) seu principal objetivo é manter o princípio da cooperação vivo, para unir pessoas que acreditam no movimento, no seu poder socioeconômico e em um mundo justo, na compreensão que a união faz a força resultando em progresso e qualidade de vida.

3.5.1 – Classificação dos Ramos das Cooperativas

O Sistema OCB (2019) classificou as cooperativas distribuídas em 13 ramos: Crédito, Saúde, Consumo, Infraestrutura, Transporte, Trabalho, Habilitação, Turismo e Lazer, Educação, Agropecuária, Mineração, Produção e Especial, porém no ano de 2019 depois de um processo de estudo foi proposto a reorganização dos ramos do cooperativismo definido através de assembleia geral compostas por diretores das unidades OCB nacional e estaduais, “A reorganização dos ramos levou em consideração a legislação societária e específica, a regulação própria, o regime tributário, o enquadramento sindical e a quantidade das cooperativas por ramo” (Cartilha Ramos OCB 2019 p.4) após reformulação passou a ter 7 ramos, conforme segue:

Agropecuária – conforme a OCB (2019) composto por (Agropecuária e Cooperativas de alunos de escolas técnicas de produção rural); o ramo é característico pela uniam de associados agropecuários interessados em obter resultados na compra e venda de seus produtos, fornecimento de insumos, classificação, armazenagem, processamento, auxiliando a forma de comercio dos produtos, se equilibrando com a concorrência do mercado.

Consumo – nesse ramo a OCB (2019) reorganizou a composição para (Consumo, Turismo e Lazer, Educacional) o objetivo ao englobar esses ramos foi somar o poder de compra de todos reduzindo custo dos bens e serviços, e conseguir planejar de forma mais assertiva ações que possam atender o interesse do grupo, as

cooperativas buscam de forma mutua comprar produtos e serviços de interesse coletivo dos associados.

Crédito – não foi contemplado com alterações como descrito pela OCB (2019 p. 8)

As cooperativas de crédito são autorizadas a oferecer os mesmos serviços de outras instituições financeiras, como cartão de crédito, financiamento, consórcio, plano de previdência privada, e são também reguladas pelo Banco Central do Brasil.

Por outro lado, apesar das semelhanças a OCB (2019) destaca que existem várias diferenças das cooperativas de crédito em relação as instituições financeiras convencionais, conseguindo ter vantagens como oferecer taxas mais acessíveis, tarifas e prazos adequados a realidade financeira dos cooperados e assegurando que os associados tenham cesso aos instrumentos dispostos no mercado financeiro.

Infraestrutura - composto por (Infraestrutura e Habitacional), a OCB (2019) destaca que o ramo passou a ter mais amplitude com a união do ramo habitacional, facilitando a forma como o cooperativismo de infraestrutura consegue levar qualidade de vida aos cooperados e contribuir para o desenvolvimento econômico em diferentes regiões do Brasil atendendo também as regiões mais distantes e carente desses aspectos.

Trabalho, Produção de Bens e Serviços - composto por (Trabalho, Produção, Mineral, Turismo e Lazer, Especial e Educacional) segundo a OCB (2019, p.10)

O cooperativismo de trabalho, produção de bens e serviços é o caminho para profissionais de perfil empreendedor e colaborativo, que acreditam na união de forças para chegarem muito mais longe. Aqui trabalhadores se transformam em donos do seu próprio negócio. Os cooperados participam de todos os processos operacionais e administrativos, e da divisão dos resultados.

Destacado pela OCB (2019) o objetivo das cooperativas que compõem esse ramo é conseguir organizar de forma mutua a prestação dos serviços especializados a terceiros como auxiliar na produção em comum de bens de interesse dos associados.

Saúde composto por (Médicos, Odontólogo e demais profissionais de saúde) a OCB (2019) acresce que o ramo foi criado para promover e cuidar da saúde, levando atendimento de qualidade e de forma acessível para diversas regiões do Brasil, sendo

composta por profissionais das diversas áreas da saúde que fazem parte de cooperativas espalhadas pelo país.

Por fim, o ramo de Transporte – classificado pela OCB (2019) pela composição dos ramos (Transporte de cargas, Transporte de passageiros e Transporte turístico), esse exige que os cooperados tenham posse ou propriedade de um veículo sendo a modalidade individual, coletiva ou de carga, com o objetivo de trazer aos transportadores a oportunidade de exercer sua profissão com dignidade e com mais oportunidades.

Ainda segundo o Sistema OCB (2019), o motivo que levou a reorganização foi a busca por mais representatividade com a formação de ramos fortes, além de trazer uma imagem de organização simples, flexível e adaptável às mudanças constantes no mercado competitivo, padronizar a comunicação tornando-a mais assertiva, melhorar o relacionamento e as práticas realizadas pela Sescop para com as cooperativas.

Do mesmo modo Reisdorfer (2014 p.57) aborda que:

Independente do ramo de atuação, para funcionar, os associados de uma cooperativa devem seguir normas legais como: ter seu estatuto próprio e eleger seus dirigentes. Estes devem ser responsáveis por estabelecer políticas para o desenvolvimento organizacional, de acordo com sua missão, visão, princípios e valores.

Em outras palavras Reisdorfer (2014) destaca que os ramos apesar de ter grande importância para organização e auxiliar na classificação das cooperativas no Brasil, não devem sobrepor as normas prevista por lei e os princípios existentes no cooperativismo sendo um grande desafio para a gestão conciliar as constantes mudanças sem deixar que a essência do movimento cooperativista se perca ao longo do tempo.

3.6 Cooperativa e Negócios

No ano de 2018, a Organização das Cooperativas do Brasil (OCB) realizou a Pesquisa Nacional do Cooperativismo, no intuito de compreender melhor a percepção dos brasileiros sobre o setor, sua proposta de negócio e seus diferenciais. Foram ouvidas 6.700 pessoas de todo o Brasil, nas 27 capitais e também no interior do país.

Os resultados da pesquisa foram a base para a montagem de estratégias para o fortalecimento do cooperativismo naquele ano. O resultado destacou que de cada 10 brasileiros apenas 4 conhecem o cooperativismo. (OCB, 2019 p.25). Ou seja, existe a necessidade de explorar a temática para que mais pessoas tenham a oportunidade de conhecer a história do cooperativismo e sua significativa evolução no mercado competitivo, bem como as vantagens do modelo de negócio diante das diversas empresas do mercado.

Destacando as características que distingue as cooperativas das demais sociedades:

A Lei 5.764/71, no art. 4º, enumera as características que distinguem as cooperativas das demais sociedades: a) empresa sem fim lucrativo; b) cooperado com a dupla qualidade de usuário e de empresário da cooperativa; c) igualdade de direitos e de obrigações dos cooperados baseada, sobretudo, na norma estabelecida nas assembleias gerais de que cada associado tem direito a um voto (uma pessoa = um voto, uma voz), independentemente de sua participação no capital social; d) indivisibilidade do Fundo de Reserva e de outros, se houver, em caso de liquidação da cooperativa; e) tratamento do capital como fator de produção a favor das cooperativas: as sobras líquidas são distribuídas proporcionalmente às operações do associado com a cooperativa; o capital não rende juros, ou, quando muito, juros módicos; quórum na assembleias gerais para deliberação baseado no número de associados presentes e não no capital que representam etc. (PINHO, 2004 p.121)

Segundo Pinho (2004) as cooperativas trabalham com normas criadas especificamente para o modelo cooperativista, este é conduzido com o propósito de manter a cooperação como foco principal, elevando seus princípios em busca de resultados que atendam ao interesse em comum dos associados, uma gestão participativa onde todos têm voz e podem contribuir para o crescimento mutuo sem visar um fim lucrativo.

Silva, (2005 p.37) destaca os motivos pelos quais as cooperativas de trabalho são as mais analisadas em suas práticas:

[...] o caráter de vínculo trabalhista quase sempre percebido nas suas atividades, apesar do disposto no Parágrafo único do Artigo 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) adicionado pela Lei 8.949 de 1998: “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquelas”; nas “pseudocooperativas” normalmente é percebido vínculo já que se tratam de produção e/ou prestação de serviços fixos com horários de entrada e saída preestabelecidos em contrato.

Silva (2005) destaca um dos principais diferenciais identificados entre os modelos de negócios, o indivíduo que se associa de forma voluntária a uma cooperativa não possui vínculo empregatício com a empresa, bem como não existe vínculo da cooperativa com o local onde o serviço final será desenvolvido, dessa forma os artigos previstos na lei trabalhista não se aplicam aos cooperados.

De acordo com Aragão (2006, p.6) os associados são fundamentais para construção da gestão cooperativa.

As cooperativas normalmente são autogeridas, ou seja, a gestão é praticada pelos próprios associados. É uma forma de democratização das decisões em organizações econômicas simples ou complexas e engloba uma estrutura organizacional e um projeto educacional que difunde valores da cooperação, do respeito a diversidade, da complementaridade e da solidariedade.

Assim como Aragão (2006), Reisdorfer (2014) destaca que com base na Lei nº 5.764/71, no seu artigo 3º, as sociedades cooperativas têm como finalidade a prestação de serviços aos associados para o exercício de uma atividade que seja comum, onde os próprios associados podem ajudar na construção da gestão, mesmo sendo considerada uma atividade econômica, sua estrutura de prestação de serviços é voltada ao atendimento unicamente aos seus associados e sem finalidade lucrativa.

O desenvolvimento da lei de nº 5.764/71 especifica para organizar, classificar, a constituição e definir a conduta do movimento cooperativista ressaltado por Reisdorfer (2014) foi um marco importante para a valorização e o desenvolvimento do cooperativismo brasileiro, estimulando a modernização e fortalecendo a gestão das organizações.

A gestão da cooperativa tem a necessidade de manter a comunicação dentro do grupo para garantir o sucesso da instituição, a interação e o diálogo facilita a identificação dos problemas, bem como a busca mais eficaz por soluções é o que destaca Reisdorfer (2014, p.83):

Para poder atingir o equilíbrio do negócio, é necessário ter uma equipe de alto desempenho. Algumas vantagens são facilmente identificadas quando se trabalha em equipe. Uma destas vantagens está relacionada com a agilidade de informações e em seu uso. A dinâmica é muito rápida e todos têm que estar afinados no comprometimento da sociedade e de suas funções. Outra vantagem do trabalho em equipe consiste na riqueza das ideias do grupo, que são mais elaboradas e de mais qualidade porque se baseiam em apresentações de diferentes visões.

Para Reisdorfer (2014) assim como em outras organizações as cooperativas necessitam de uma gestão qualificada, atuando de forma estratégica demonstrando agilidade em um mercado altamente competitivo e com mudanças tecnológicas constantes, o intuito da gestão é guiar seus associados afim de orientar, coordenar, em busca de atingir um objetivo em comum para manter a sintonia e o senso de cooperação vivos.

4 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

Segundo Gil (2008 p.8) a metodologia é definida como: “o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento.” Esse capítulo foi o responsável por descrever o caminho metodológico utilizado para construção do estudo na obtenção e análise de dados por meio do estudo bibliométrico, o alcance dos objetivos propostos, resultados e considerações finais da pesquisa.

O método segundo Lakatos (2003, p.83) define-se como

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 cientista.

Após a definição, apresenta-se o método escolhido para construção da pesquisa, foi realizada a análise das produções de artigos científicos cuja a temática abordava os temas cultura organizacional e o cooperativismo disponíveis no portal Google Acadêmico entre os períodos de 2013 a 2019 e como base para o desenvolvimento foi realizado um estudo bibliométrico, sendo capaz de apresentar indicadores que garantem ao pesquisador um monitoramento mais assertivo em materiais de diferentes temáticas, esse foi o principal método escolhido para coleta, análise e construção desse trabalho. Definido da seguinte forma:

A Bibliometria é uma ferramenta indispensável na compreensão da produção do conhecimento científico e capaz de fornecer os mais diferentes indicadores nas diversas áreas do saber, permitindo assim o estudo de vários temas (ALMEIDA; LICORIO; SIENA, 2014, p.124).

Almeida, et al. (2014) destaca que o estudo bibliométrico contribui para o enriquecimento da análise de produções científicas de forma ampla, sendo a sua principal funcionalidade identificar a quantidade de material científico disponível sobre determinado tema no espaço de tempo preestabelecido pelo pesquisador, auxiliando na perspectiva para produções futuras em diversas áreas do conhecimento.

Guedes e Borschiver (2005, p. 15) por sua vez, definem a bibliometria como:

A Bibliometria é uma ferramenta estatística que permite mapear e gerar diferentes indicadores de tratamento e gestão da informação e do conhecimento, especialmente em sistemas de informação e de comunicação científicos e tecnológicos, e de produtividade, necessários ao planejamento, avaliação e gestão da ciência e da tecnologia, de uma determinada comunidade científica ou país.

De acordo com o contexto de Guedes e Borschiver (2005) a bibliometria possibilita analisar vários aspectos em diferentes áreas da produção científica, os indicadores gerados auxiliam o mapeamento das informações relacionadas a publicações de uma comunidade acadêmica.

Araújo (2018) apud Vanti (2002, p. 155),

O uso de técnicas bibliométricas contribui de forma decisiva em épocas de recursos escassos, quando um bibliotecário deve resolver que títulos ou publicações periódicas podem ou não ser suprimidas de uma biblioteca. Indicadores de uso são obtidos, assim, para definir uma lista de publicações periódicas prioritárias e para prever a demanda futura. É fundamental ter como detectar a utilização real dos títulos que constam em uma biblioteca, possibilitando determinar a obsolescência das coleções. Os índices bibliométricos também são utilizados para avaliar a produtividade e a qualidade da pesquisa dos cientistas, por meio da medição com base nos números de publicações e citações dos diversos pesquisadores.

Vanti (2002) considera uso da bibliometria primordial para os pesquisadores, a ferramenta permite explorar os dados obtidos e traçar os objetivos futuros acerca do que foi mensurado, identificando as áreas que precisam ser tratadas como prioridade, possibilitando o planejamento das melhores ações para solucionar os problemas identificados.

Quanto a classificação foi definida a abordagem quali-quantitativa, conforme Gil (2008) a pesquisa qualitativa está voltada a interpretação e comparação das informações obtidas no desenvolvimento do trabalho e no momento de analisar os resultados obtidos, com o intuito de alcançar os objetivos listados sem a necessidade de enumerar tais eventos ou analisá-los estatisticamente.

Abordagem qualitativa foi complementada com a análise quantitativa através do levantamento percentual dos aspectos comuns entre os artigos científicos extraídos do Google acadêmico, Zanella (2011, p.95) destaca o objetivo abordagem quantitativa:

O método quantitativo preocupa-se com representatividade numérica, isto é, com a medição objetiva e a quantificação dos resultados. Tem, portanto, o objetivo de generalizar os dados a respeito de uma população, estudando somente uma pequena parcela dela.

Conforme Zanella (2011) o uso da abordagem quantitativa consegue mensurar em uma determinada amostra o compartilhamento de uma ou mais características em comum, foi realizada a análise percentual das principais informações dos artigos com o objetivo de evidenciar de forma clara os aspectos relevantes para a construção das pesquisas.

Ainda segundo Gil (2008) foi definida a pesquisa como exploratória com a finalidade de desenvolver e esclarecer ideias, foi realizada uma revisão da literatura para atender a necessidade de ampliar os conceitos, origens e evolução do tema cooperativismo, cultura organizacional e gestão de pessoas, através de materiais bibliográficos para investigação e aprofundamento teórico, com o complemento do portal eletrônico Google Acadêmico, o mesmo foi base para busca dos artigos científicos por ser referência na pesquisa virtual de literatura acadêmica.

E para complementar o nível de pesquisa utilizou-se da modalidade descritiva que segundo Gil (2008, p.28):

[...] descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Fundamental para a análise de características diversas e aprimoramento do trabalho do pesquisador. Considerando os resultados obtidos no estudo o método foi essencial para analisar os artigos científicos extraídos do portal Google Acadêmico bem como descrever os passos no portal eletrônico acadêmico, e para concluir a questão abordada nesse estudo bibliométrico.

A coleta dos dados foi realizada por meio do portal do Google Acadêmico para obtenção dos artigos científicos por ser um mecanismo de busca gratuito, disponível para a sociedade de forma simples, de boa procedência e fácil acesso. O acesso ao portal está disponível através da página (<https://scholar.google.com.br/?hl=pt>), ao acessar a página inicial possui o buscador e o menu lateral, o menu que conta com as opções meu perfil, minha biblioteca, alertas, métricas, pesquisa avançada e configurações.

Ao acessar a página inicial do portal o menu foi definido os parâmetros da pesquisa a ser realizada através da opção pesquisa avançada, com os seguintes comandos: encontrar artigos com todas as palavras, com a frase exata, com no

mínimo uma das palavras, sem as palavras, o local onde as palavras ocorrem se é em qualquer lugar do artigo ou apenas no título. E conta com mais três filtros o de exibir artigos de autoria de, exibir artigos publicados em, e exibir artigos com data entre, que ajudam a complementar as buscas das produções acadêmicas.

Para realização da pesquisa foi necessário o preenchimento das informações descritas acima na aba pesquisa avançada, definiu-se como palavras chaves: cultura organizacional e cooperativas e por serem amplas, foi necessário a utilização do filtro pesquisando as palavras combinadas “cultura organizacional e cooperativismo”, ocorrendo em qualquer lugar do artigo, entre os períodos de 2013 e 2019, sendo o caminho necessário para atingir a delimitação adequada para o desenvolvimento do estudo bibliométrico, no entanto a pesquisa com essas palavras chaves retornaram 16.100 resultados, necessitando de uma nova busca; então foi realizada uma nova busca com os termos “cultura organizacional e cooperativas” resultando em 15.300 retornos, ambos com grande amostra para uma análise coerente.

Prosseguindo nas pesquisas o termo final utilizado foi “cultura organizacional cooperativa” resultando em 9 endereços eletrônicos, através do parâmetro pesquisa avançada com filtro: palavras ocorrem no título do artigo e estabelecendo delimitação cronológica de 2013 a 2019, desses artigos encontrados foi realizado uma análise individual no intuito de verificar o conteúdo das produções acadêmicas, os parâmetros foram filtrados conforme evidenciado na figura 1 abaixo.

Figura 01 - Pesquisa avançada no portal Google Acadêmico

A imagem mostra a interface de pesquisa avançada do Google Acadêmico. O formulário é dividido em seções para refinar a busca:

- Encontrar artigos:**
 - com todas as palavras: cultura organizacional e cooperativa
 - com a frase exata: [campo vazio]
 - com no mínimo uma das palavras: [campo vazio]
 - sem as palavras: [campo vazio]
 - onde minhas palavras ocorrem:
 - em qualquer lugar do artigo
 - no título do artigo
- Exibir artigos de autoria de:** [campo vazio]
 - Exemplos: "Guilherme Bittencourt" ou McCarthy
- Exibir artigos publicados em:** [campo vazio]
 - Exemplos: Saber Eletrônica ou Revista Ciência Hoje
- Exibir artigos com data entre:** 2013 — 2019
 - Exemplo: 199d

Fonte: (Google Acadêmico, 2021)

Após aplicação do filtro de pesquisa avançada obteve-se como resultado 9 (nove) artigos relacionado a temática cultura organizacional e cooperativas, para finalizar foi construído uma matriz de síntese através da demonstração dos pontos principais destacados em cada artigo como: palavra-chave, autor, ano de publicação dos trabalhos, objetivo, metodologia e resultados obtidos, com o intuito de destacar a importância do conhecimento sobre o tema, verificar a abordagem do conteúdo cultura e cooperativas, por meio de análise percentual identificar as características em comum dos 9 artigos, bem como analisar a quantidade de material disponível permitindo identificar se existe a necessidade de ampliar os números de produções dos temas abordados nos artigos.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esse capítulo foi destinado a análise individual das principais informações retratada em cada um dos nove artigos, destacando seus autores, títulos, ano/veículo de publicação, assim como os objetivos, a metodologia escolhida e os resultados encontrados em cada pesquisa. Após a síntese foi realizado um comparativo das informações de cada trabalho.

1. Cultura organizacional e cultura brasileira: compreendendo as fragilidades do cooperativismo brasileiro.

Autores: José Roberto Pereira; Airton Cardoso Caçado; Flávia

Oliveira Rodrigues; Edmilson Eduardo Silva

Período: 2013

Periódico: Revista NAU Social

Para Pereira, Caçado, Rodrigues, Silva (2013) a cultura é de fundamental importância para auxiliar na identificação e análise dos fatores que caracterizam a sociedade, levando em consideração que parte dos indivíduos passam a maior parte da vida no seu local de trabalho faz-se necessário entender a relação entre indivíduos, sociedade e organizações; embora todos os colaboradores de uma empresa dividam um objetivo comum, individualmente, os colaboradores carregam valores, crenças e princípios que conduzem suas vidas, no caso, a cultura organizacional bem implementada será capaz de tornar as relações interpessoais equilibradas mesmo em uma organização composta por pessoas de pensamentos e culturas externas diferentes.

Os autores Pereira, Caçado, Rodrigues, Silva (2013) abordam a cultura nas organizações ressaltando ser um tema pouco explorado, principalmente relacionado a sua aplicação em cooperativas, mesmo sendo um tema de grande relevância para o avanço do cooperativismo que apesar de dispor de princípios próprios pode ser complementado com a inclusão da cultura organizacional na estrutura do seu modelo de negócio.

Como metodologia Pereira, Caçado, Rodrigues, Silva (2013) criaram um método comparativo com análise teórica a partir da definição de cultura e os princípios do cooperativismo como categoria para caracterizar a estrutura das cooperativas através da construção de uma matriz analisada pelos autores para compreender as configurações organizacionais das cooperativas.

Os resultados alcançados por Pereira, Cançado, Rodrigues, Silva (2013) afirmam o poder dos princípios cooperativistas, associados a cultura da democracia participativa, o estudo contribui ainda para traçar o perfil de cultura e valores dos associados nas cooperativas bem como identificar o tipo de cultura está presente na organização, contribuindo para compreender da melhor forma como o cooperativismo trabalha e qual a influência que a cultura externa exerce nas suas ações.

2. Impacto na cultura organizacional de uma cooperativa de crédito de Santa Catarina a partir da aplicação da governança corporativa determinada pela resolução bacen nº 3859/2010

Autores: Sidiara Trombini

Período: 2014

Periódico: -

A pesquisa de Trombini (2014) tem como objetivo verificar os conhecimentos dos gestores de uma cooperativa de crédito sobre a implantação da Governança Corporativa alinhada às expectativas do modelo de gestão e os impactos sofridos pela cultura da cooperativa.

O procedimento metodológico Trombini (2014) destaca aplicação de entrevista com oito colaboradores sendo os conselheiros, diretores e coordenadores de uma cooperativa de crédito situada em Florianópolis, Santa Catarina. Um trabalho de narrativa qualitativa com métodos de coleta e análise exploratória, instrumento para coleta dos dados foi um questionário com perguntas abertas e fechadas com o objetivo de atender os objetivos propostos.

Como resultado Trombini (2014) concluiu após revisão bibliográfica e análise dos dados do estudo que o modelo de governança adotado pela cooperativa por ser novo encontra-se em processo de adaptação, porém é de interesse da gestão que a transição ocorra da melhor forma com interação de todos os membros para validação do modelo de gestão. Apesar de identificar vários aspectos positivos, as mudanças causam insegurança no conselho que teme a perda dos princípios cooperativista sendo substituída por uma busca excessiva apenas pelos resultados, ou seja, a falta de uma cultura organizacional bem estabelecida pode causar impactos negativos para a cooperativa.

3. O papel da gestão de pessoas em cooperativas agropecuárias como desenvolvimento regional

Autores: Adriano Dias de Carvalho; Jéssica Mena Peres

Período: 2015

Periódico: Revista FATEC

A presente pesquisa Carvalho, Peres (2015) tem como objetivo avaliar as principais formas de gestão de pessoas aplicadas em uma cooperativa agropecuária no estado de São Paulo, a qual se concentram atividades de recrutamento, treinamento e desenvolvimento de pessoas voltadas ao modelo cooperativista, por meio da cultura difundida pelo cooperativismo. Aspectos como estrutura da organização, as crenças individuais, o contexto ambiental e a mentalidade dos envolvidos formam um conjunto influente e deve ser levado em consideração como pontos estratégicos pela gestão.

De acordo com Carvalho, Peres (2015 p.47)

Essa pesquisa versou sobre a área da gestão de pessoas no agronegócio, que é entendida de um modo geral, como a união de métodos, habilidades, políticas, técnicas e práticas definidas com objetivo de gerenciar, de maneira adequada os interesses organizacionais.

Para construção do trabalho Carvalho, Peres (2015) descreveram como metodologia o levantamento bibliográfico, estudo de caso e análise documental voltados a estabelecer reflexões sobre a administração da cooperativa, com coleta dos dados realizada na empresa, o método escolhido foi de natureza exploratória que auxiliou a desenvolver as principais ideias e aprofundar no assunto abordados, os resultados foram analisados de forma qualitativa, através da comparação dos métodos de uso da gestão de pessoas e descrição detalhada dos dados obtidos quanto a sua influência no ambiente de trabalho.

Por fim, o objetivo proposto por Carvalho, Peres (2015) foi alcançado, após análise dos dados coletados concluiu-se que o gerenciamento da gestão de pessoas realizado de forma adequada tem o poder de ampliar os benefícios e reduzir os custos da empresa. A ação de mapear o perfil de cada indivíduo que compõe a organização possibilitou personalizar as atividades, ampliando o desenvolvimento e trabalhando diretamente a motivação dos colaboradores, gerando um aumento na produtividade dos mesmos, de forma que os objetivos da empresa foram atingidos de forma mais assertiva sobre os diversos aspectos da gestão de pessoas.

4. Cultura Organizacional nas Práticas Orçamentárias: Estudo em uma Cooperativa Agroindustrial.

Autores: Lavarda, Carlos Eduardo Facin.; Lavarda, Rosalia Aldraci Barbosa.; Marassi, Rodrigo Barraco; Wrubel, Franciele.

Período: 2016

Periódico: Sociedade, Contabilidade e Gestão

Os autores Lavarda, C. E. F.; Lavarda, R. A. B.; Marassi, R. B.; Wrubel, F. (2016) destacam que aspectos como crenças, valores e os costumes das organizações tem uma considerável influência nas características culturais, evidenciando a necessidade de compreender os aspectos culturais gerais de uma organização e em relação a determinados grupos. Tendo como objetivo avaliar a relação entre a cultura organizacional e as práticas orçamentárias em uma cooperativa agroindustrial, considerando que uma cultura voltada para resultados contribui para a gestão realizar provisionamento de metas

Em relação aos procedimentos metodológicos de acordo com Lavarda, C. E. F.; Lavarda, R. A. B.; Marassi, R. B.; Wrubel, F. (2016) foi uma pesquisa qualitativa, realizada através de estudo de caso com coleta de dados por meio de entrevista semiestruturada com questões adaptadas do estudo de Van der Stede (2000) aplicado especificamente com gestor do orçamento da agroindústria paranaense, para complementar foi aplicado questionário contendo questões sobre os aspectos culturais com os gestores e para isso utilizou-se as dimensões de cultura organizacional de Hofstede (1991). A visita a cooperativa possibilitou ainda a observação do ambiente de trabalho e consulta a documentos para compor a coleta de dados.

A partir dos resultados obtidos por Lavarda, C. E. F.; Lavarda, R. A. B.; Marassi, R. B.; Wrubel, F. (2016) confirma que a cultura organizacional voltada para resultados contribui de forma positiva com o trabalho dos gestores na criação do orçamento de forma criativa baseado no controle de metas, dedicando mais esforços na busca por atingir o planejamento da alta administração.

5. A gestão de pessoas e o relacionamento interpessoal no cooperativismo.

Autores: Adriano Dias de Carvalho; Bianca Alves dos Reis Silva

Período: 2017

Periódico: Recape: Revista de Carreiras Pessoas

Diante da concepção de Carvalho, Silva (2017), o trabalho tem por finalidade evidenciar o estudo da gestão de pessoas, analisando as relações existentes em uma cooperativa agropecuária na cidade de Mococa, interior de São Paulo a fim de compreender como essas relações podem influenciar a organização em aspectos individuais e coletivos.

Carvalho, Silva (2017) traçaram a metodologia do seu estudo de caso como uma pesquisa de característica exploratória, foi utilizado levantamento bibliográfico para analisar o que já foi produzido sobre a temática abordada na pesquisa científica, retratando a gestão de pessoas em um ambiente considerado dinâmico e interativo como as cooperativas, os dados foram coletados por aplicação de questionário com os funcionários, e as respostas possibilitaram a construção dos resultados.

De acordo com Carvalho, Silva (2017 p.147)

A gestão de pessoas nos últimos anos revolucionou-se juntamente com as organizações. A preocupação com os funcionários e suas relações é compreendida como um grande fator capaz de alterar o dinamismo econômico da organização.

A análise dos resultados por Carvalho, Silva (2017) confirmam que os entrevistados reconhecem a influência da gestão de pessoas diretamente na ação dos funcionários da Cooperativa, tal ação é fundamental para o alcance de metas e no aumento da produtividade. O relacionamento interpessoal e o comportamento de cada colaborador são fatores destacados como influentes no desenvolvimento pessoal e profissional, bem como ter profissionais qualificados compondo a gestão voltados ao comprometimento e a satisfação dos membros, por fim foi ressaltada a importância do trabalho em conjunto para promover melhorias continua.

6. Comparando a cultura organizacional e a autogestão em cooperativas de reciclagem de Sorocaba e região.

Autores: Gabriel Machado Franco, Tiago Fonseca Albuquerque Cavalcanti Sigahi, Rodrigo dos Santos de Sousa, Patrícia Saltorato

Período: 2017

Periódico: Revista de Gestão e Organizações Cooperativas – RGC – Santa Maria, RS

No contexto apresentado por Franco, Sigahi, Sousa, Saltorato (2017) foi analisada as práticas de autogestão em duas cooperativas com formas distintas de realização do trabalho propriamente dito e também na forma de remunerar seus colaboradores, sendo essas diferenças reflexos de cultura organizacionais distintas.

Conforme descrevem Franco, Sigahi, Sousa, Saltorato (2017 p.116)

Este artigo tem por finalidade analisar e comparar as culturas organizacionais dessas organizações, explorando-se sua influência nas práticas de autogestão realizadas pelos cooperados.

A metodologia Franco, Sigahi, Sousa, Saltorato (2017) acrescenta que ocorreu a coleta de dados por meio de análise documental, observação participante, realização de entrevista não estruturada com funcionários, e revisão literária para aprofundamento das temáticas abordadas, o artigo consiste em um estudo de caso comparativo entre duas organizações.

Segundo Franco, Sigahi, Sousa, Saltorato (2017 p.125-126)

Em diversos aspectos, ambas as organizações estudadas trabalham no sentido de desenvolver seus cooperados, embora muitas das tentativas esbarrem em fatores socioculturais e econômicos de difícil resolução. Ainda assim, observou-se variadas medidas de combate à precarização do trabalho e à alienação do trabalhador, fazendo com que antigos catadores, que antes trabalhavam na rua em péssimas condições físicas e cognitivas, hoje façam parte de uma cooperativa que fornece certa estabilidade econômica e oportunidades de uma educação social e libertadora.

Sigahi, Sousa, Saltorato (2017) conclui que ambas cooperativas se preocupam com o desenvolvimento dos cooperados, em disseminar a importância do trabalho coletivo e na soma do esforço individual de cada trabalhador com o objetivo de alcançar objetivos comuns para todos associados.

7. Gestão estratégica de pessoas em organizações cooperativas de saúde: estudo de caso múltiplo.

Autores: Andressa Soares dos Santos; Roberto Tadeu Ramos Moraes.

Período: 2017

Periódico: Revista de Administração de Empresas Eletrônica – RAEE

Para Santos, Moraes (2017 p.1) “este artigo tem por objetivo analisar a gestão estratégica de pessoas em cooperativas de saúde, como alternativa de fortalecimento do desempenho organizacional, a partir do estudo do modelo de múltiplos papéis de Ulrich (2000)”. Por meio da avaliação da prática de gestão de pessoas e o desempenho de três cooperativas de saúde do Rio Grande do Sul.

O procedimento metodológico de Santos, Morais (2017) consiste em pesquisa bibliográfica para compor os principais pontos abordados no artigo, um estudo de caso múltiplo-exploratório e o método misto qualitativo por meio de abordagem descritiva dos resultados e quantitativo com a análise realizada por meio da ferramenta Excel, a coleta de dados foi composta por entrevistas com gestores e questionários com os colaboradores.

Santos, Morais (2017 p.25) confirmam que o problema proposto em seu artigo foi respondido e além disso expõe como resultado:

Pôde-se perceber, através das entrevistas e questionários, que o objetivo geral do presente trabalho foi plenamente alcançado. Mostrou-se a importância das capacidades do modelo de múltiplos papéis de Ulrich (2000), executadas em conjunto, para obter o fortalecimento do desempenho organizacional.

Por fim Santos, Morais (2017) enfatizam a influência direta da gestão de pessoas no desempenho da organização e a importância da gestão estratégica de pessoas que apesar de pouco utilizada nas organizações proporciona um diferencial competitivo, deixando a oportunidade para novos trabalhos analisarem os dados e aperfeiçoarem a pesquisa.

8. A tipificação de cultura organizacional na perspectiva da contabilidade gerencial: um estudo em cooperativas agropecuárias.

Autores: Marcelo Resquetti Tarifa; Lauro Brito de Almeida.

Período: 2019

Periódico: Enfoque: Reflexão Contábil

Tarifa, Almeida (2017) desenvolveu o artigo com o objetivo de tipificar a cultura organizacional da contabilidade gerencial das cooperativas agropecuária paranaenses para identificar possíveis semelhanças de caracterização cultural, voltadas a amostra da área contábil das organizações.

Para aplicação do estudo de caso Tarifa, Almeida (2017) selecionaram as 64 organizações do setor agropecuário associadas à Organização das Cooperativas do Estado do Paraná (OCEPAR), os passos para coletas foram contato com a unidade mediadora, análise e pré aprovação do questionário eletrônico, submissão do questionário aprovado este foi desenvolvido de forma eletrônica na plataforma Survey Monkey, tabulação dos dados coletados e análise dos resultados.

TARIFA, ALMEIDA (2017 p. 44)

pode-se concluir que, apesar de agrupamentos específicos entre algumas cooperativas, não há uma tendência específica de caracterização cultural. Conforme apresentado, as cooperativas agropecuárias possuem uma tendência de gestão originária não apenas da forma de constituição jurídica, mas no aspecto da coletividade na tomada de decisão.

Como destacam Tarifa, Almeida (2017) ao analisar as cooperativas agropecuárias paranaenses identificaram semelhança entre as tipificações de cultura, porém alguns fatores como valores e políticas internas exercidas fazem a cultura organizacional se diferenciar, não evidenciando um padrão entre as cooperativas estudadas, foram considerados quatro tipificações de cultura: Clã/grupal, Inovativa, Mercado e Hierárquica; da amostra analisada cerca de 45,7% se encaixam na cultura grupal, seguidas por Hierárquica com 34,3%, Mercado com 20% e Inovativa com 0% concluindo que o perfil da maioria das cooperativas está voltado ações grupais com valorização e participação dos membros, companheirismo e desenvolvimento coletivo. Após análise os autores ainda recomendam a produção de novos trabalhos sobre cooperativas, ressaltando a necessidade de explorar o grande crescimento das organizações no Brasil.

9. Estudo de clima organizacional: implementação, análise e estratégias de uma cooperativa de crédito.

Autor: Ana Paula Satler

Período: 2019

Periódico: Unijuí – Universidade Regional

Conforme Satler (2019 p.1) o objetivo do seu estudo foi “identificar os pontos que podem ser melhorados e os pontos que precisam ser fortalecidos para que a empresa proporcione um melhor ambiente de trabalho aos seus colaboradores” por meio de uma análise do perfil dos colaboradores e com os resultados propor estratégias assertivas para melhoria do desenvolvimento da organização.

Os procedimentos metodológicos empregados por Satler (2019) foram de uma pesquisa aplicada, com criação de questionário para coleta de dados, quanto a abordagem o método foi a mescla de qualitativo e quantitativo, aos objetivos a autora classificou como exploratória por meio da pesquisa bibliográfica com intuito de ampliar as informações sobre clima organizacional e cooperativismo e descritiva por definir e classificar as características de uma determinada amostra e a descrição dos resultados obtidos no estudo.

Após recolher os dados Satler (2019) apresentou os resultados da análise por meio de tabelas e gráficos e finalizando com a descrição dos resultados concluiu-se que com a pesquisa de clima organizacional que avalia os seus pontos fortes e de melhoria possibilita o desenvolvimento da empresa, influenciando na tomada de decisões e na criação de estratégias para melhoria individual e coletiva alcançando a satisfação e a produtividade da equipe organizacional.

5.1 Comparativo entre Artigos Científicos

Nesse tópico através da elaboração dos quadros foram abordados os pontos relevantes de cada artigo desde o ano de publicação dos trabalhos até os resultados encontrados pelos autores.

Quadro 1– Análise dos artigos quanto ao (autor, palavra-chave, objetivo)

Artigo	Ano	Local	Ramo Cooperativo	Autor (a) (es)	Palavra-Chave	Objetivo
1	2013	Minas Gerais	-	José Roberto Pereira; Airton Cardoso Cançado; Flávia Oliveira Rodrigues; Edmilson Eduardo Silva	Cultura Brasileira; Cultura Organizacional; Cooperativas; Gestão Social; Organizações Sociais.	Entender os elementos teóricos da cultura brasileira e como eles podem servir de referência para analisar a cultura organizacional nas cooperativas
2	2014	Chapecó - SC	Crédito	Sidiara Trombini	Governança Organizacional, Cooperativa de Crédito, Cultura Organizacional.	Verificar se o conhecimento dos conselheiros, diretores e coordenadores de uma cooperativa de crédito, no que se refere à implantação da Governança Corporativa, está alinhado, bem como suas expectativas com o novo modelo de gestão e os impactos que poderá trazer para a cultura da cooperativa.
3	2015	Mococa - SP	Agropecuária	Adriano Dias de Carvalho; Jéssica Mena Peres	Cooperativas, agronegócio,	Avaliar as principais formas de gestão de

					gestão de pessoas	pessoas aplicadas ao agronegócio, especificamente na Cooperativa Agropecuária Coopardense.
4	2016	Rio de Janeiro - RJ	Agroindustrial	Lavarda, C. E. F.; Lavarda, R. A. B.; Marassi, R. B.; Wrubel, F.	Cultura Organizacional, Práticas Orçamentárias, Agroindústria.	Avaliar a relação entre a cultura organizacional e as práticas orçamentárias de uma organização.
5	2017	Mococa - SP	Agropecuária	Adriano Dias de Carvalho; Bianca Alves dos Reis Silva.	Trabalho, Relações sociais, Cooperativismo, Gestão de Pessoas.	Analisar as relações existentes em uma cooperativa agropecuária a fim de compreender como os relacionamentos podem influenciar a organização, levando em consideração alguns aspectos como o comportamento individual e o trabalho em conjunto.
6	2017	Santa Maria - RS	Reciclagem	Gabriel Machado Franco, Tiago Fonseca Albuquerque Cavalcanti Sigahi, Rodrigo dos Santos de Sousa, Patrícia Saltorato	Autogestão, cooperativas, cultura organizacional	Analisar e comparar as culturas organizacionais de duas organizações, explorando-se sua influência nas práticas de autogestão realizadas pelos cooperados;
7	2017	Taquara - RS	Saúde	Andressa Soares dos Santos;	Gestão Estratégica. Gestão de Pessoas. Cooperativas de Saúde	Analisar a gestão estratégica de pessoas em cooperativas de saúde, como alternativa de fortalecimento do desempenho organizacional;
8	2019	Paraná	Agropecuária	Marcelo Resqueti Tarifa; Lauro Brito de Almeida.	Cultura organizacional; Contabilidade Gerencial; Cooperativas	Tipificar a cultura organizacional da contabilidade gerencial das cooperativas agropecuárias

						paranaenses como forma de análise das possíveis semelhanças de caracterização cultural.
9	2019	Rio Grande do Sul	Crédito	Ana Paula Satler	Clima Organizacional, Cooperativa, Gestão de Pessoas.	Implementar uma Pesquisa de Clima Organizacional em uma cooperativa de crédito

No quadro 1 faz-se análise das palavras-chave dos nove artigos selecionados, no período de 10 a 17 de abril de 2021, através do portal eletrônico Google Acadêmico, neles aparecem as seguintes palavras chaves: (Cultura, cooperativa, cooperativismo, clima organizacional, gestão de pessoas, clima, estratégia, princípios, normas, gestores) todas elas relacionadas a cultura organizacional em cooperativas, palavra que se fez presente nos trabalhos de pesquisa, mesmo com a extensão dos termos de forma isolada, pelo menos (dois) dos nove artigos destacaram a escassez de produção acadêmica relacionada aos temas cultura organizacional e cooperativas, mesmo sendo perceptível a grande relevância, contribuição e potencial de desenvolvimento na aplicação dos temas para as organizações, apesar das particularidades de configuração realizadas por cada autor os nove artigos tratam os pontos de vista da cultura dentro das cooperativas.

Também evidencia o objetivo proposto em cada artigo analisado, que apresenta pontos específicos em cada abordagem, mas em todos se destaca a temática cultura organizacional em empresas do modelo cooperativo, mesmo que essa seja de ramos de atuação diferentes, os objetivos vão desde analisar a cultura existente até a implementação de um novo modelo de gestão na instituição, referenciando aos fatores que levam a influência da cultura organizacional em conjunto com o modelo de negócio e os princípios cooperativista.

Os objetivos foram baseados em analisar as relações entre os indivíduos que compõem as organizações com a contribuição da cultura externa, como trabalhado no artigo 1 (um), Pereira, Cançado, Rodrigues, Silva (2013) apontam que os aspectos da cultura brasileira no geral interferem na construção da conduta e na cultura interna de

uma empresa. No artigo 2 (dois), Trombini (2014) procura demonstrar a percepção dos gestores quanto a implementação de um novo modelo de gestão e como essas mudanças podem interferir na cultura já estabelecida pela cooperativa analisada. No artigo 3 (três) por sua vez analisa as principais formas de gestão de um modelo já existente na organização. Os artigos 4(quatro) e 5(cinco) trabalham com a perspectiva voltada para a análise das relações existentes no ambiente corporativo como do comportamento individual dos seus membros. Já os artigos 6(seis) e 7(sete) usaram a comparação para alcançar seus objetivos de identificar as estratégias aplicadas para alcance de um modelo eficiente de cultura voltadas a conquista de maiores resultados nas empresas. No artigo 8(oito) teve como objetivo identificar os tipos de cultura existentes no local do estudo, e por fim o artigo 9(nove) implementou uma pesquisa de clima para entender como esse fator interfere na cultura das cooperativas.

Os objetivos destacados pelos autores buscavam evidenciar suas percepções sobre a temática e até mesmo enriquecer pesquisas anteriores realizadas nos mesmos locais, avaliando o desenvolvimento e mudanças ocorridas ao longo do tempo.

Quadro 2– Análise dos artigos quanto ao (Ano; local dos artigos)

ARTIGO	ANO	LOCAL	Ramo Cooperativo	AUTOR (a) (es)	Título do Artigo
1	2013	Minas Gerais	-	José Roberto Pereira; Airton Cardoso Cançado; Flávia Oliveira Rodrigues; Edmilson Eduardo Silva	Cultura organizacional e cultura brasileira: compreendendo as fragilidades do cooperativismo brasileiro
2	2014	Chapecó - SC	Crédito	Sidiara Trombini	Impacto na cultura organizacional de uma cooperativa de crédito de santa Catarina a partir da aplicação da governança corporativa determinada Pela resolução bacen nº 3859/2010

3	2015	Mococa - SP	Agropecuária	Adriano Dias de Carvalho; Jéssica Mena Peres	O papel da gestão de pessoas em cooperativas agropecuárias como desenvolvimento regional
4	2016	Rio de Janeiro - RJ	Agroindustrial	Lavarda, C. E. F.; Lavarda, R. A. B.; Marassi, R. B.; Wrubel, F.	Cultura Organizacional nas Práticas Orçamentárias: Estudo em uma Cooperativa Agroindustrial
5	2017	Mococa - SP	Agropecuária	Adriano Dias de Carvalho; Bianca Alves dos Reis Silva.	A gestão de pessoas e o relacionamento interpessoal no cooperativismo
6	2017	Santa Maria - RS	Reciclagem	Gabriel Machado Franco, Tiago Fonseca Albuquerque Cavalcanti Sigahi, Rodrigo dos Santos de Sousa, Patrícia Saltorato	Comparando a cultura organizacional e a autogestão em cooperativas de reciclagem de Sorocaba e região
7	2017	Taquara - RS	Saúde	Andressa Soares dos Santos;	Gestão estratégica de pessoas em organizações cooperativas de saúde: estudo de caso múltiplo
8	2019	Paraná	Agropecuária	Marcelo Resquetti Tarifa; Lauro Brito de Almeida.	A tipificação de cultura organizacional na perspectiva da contabilidade gerencial: um estudo em cooperativas agropecuárias.
9	2019	Rio Grande do Sul	Crédito	Ana Paula Satler	Estudo de clima organizacional: implementação, análise e estratégias de uma cooperativa de crédito.

No quadro 2 são analisados os locais de realização das pesquisas e os anos que o autor (a) (es) realizaram as publicações dos artigos. No período estabelecido de 2013 á 2019 como parâmetro para a busca no Google acadêmico foi identificado 88,89% (oito) das produções analisadas para construção do estudo bibliométrico com a temática cultura organizacional e cooperativas se concentram na região Sul do Brasil, e 11,11% (um) artigo produzido em Minas Gerais localizado no sudeste do país, sendo essas regiões destaques na produção acadêmica sobre o tema, evidenciando a pouca exploração e desenvolvimento de trabalhos relacionando cooperativas e cultura organizacional nas demais localidades. Segundo o anuário do sistema OCB (2020) o Brasil conta com cerca de 5.314 cooperativas ativas dessas 43,58% (Duas mil trezentos e dezesseis) na região sudeste destacando o estado de São Paulo, 18% (Novecentos e cinquenta e sete) região nordeste com maior incidência no estado da Bahia, 16,77% (Oitocentos e noventa e um) região Sul com mais unidades em Rio Grande do Sul, 12,02% (Seiscentos e trinta e nove) na região norte com destaque para o Pará, 9,62% (Quinhentos e onze) região centro oeste com maioria das unidades localizada em Goiás, o movimento continua em crescimento sendo essencial para o desenvolvimento do país. Pelos dados do anuário existe um grande campo de pesquisa com escassez de produções científicas, artigos analisados se concentraram na região Sul, porém regiões como Nordeste e Sudeste possuem números significativos de unidades a serem exploradas contribuindo para produção de pesquisas futuras referente ao movimento cooperativista.

Sobre a quantidade de publicações por ano entre 2013 a 2019, dos nove artigos selecionados em 2013 foi identificado (um) artigo, seguido dos anos de 2014, 2015, e 2016 também com (um) artigo a cada ano, já o ano de 2017 se destaca como três publicações; 2018 – não foi identificado artigos com a temática, e por fim 2019 com (dois) artigos relacionando cultura organizacional e cooperativas, o que destaca 2017 como o ano de maior incidência de publicações relacionado ao tema.

Quadro 3 - Análise dos artigos quanto ao (Ramo Cooperativo)

ARTIGO	ANO	LOCAL	Ramo Cooperativo	AUTOR (a) (es)	Título do Artigo
--------	-----	-------	------------------	----------------	------------------

1	2013	Minas Gerais	-	José Roberto Pereira; Airton Cardoso Cançado; Flávia Oliveira Rodrigues; Edmilson Eduardo Silva	Cultura organizacional e cultura brasileira: compreendendo as fragilidades do cooperativismo brasileiro
2	2014	Chapecó - SC	Crédito	Sidiara Trombini	Impacto na cultura organizacional de uma cooperativa de crédito de santa Catarina a partir da aplicação da governança corporativa determinada Pela resolução bacen nº 3859/2010
3	2015	Mococa - SP	Agropecuária	Adriano Dias de Carvalho; Jéssica Mena Peres	O papel da gestão de pessoas em cooperativas agropecuárias como desenvolvimento regional
4	2016	Rio de Janeiro - RJ	Agroindustrial	Lavarda, C. E. F.; Lavarda, R. A. B.; Marassi, R. B.; Wrubel, F.	Cultura Organizacional nas Práticas Orçamentárias: Estudo em uma Cooperativa Agroindustrial
5	2017	Mococa - SP	Agropecuária	Adriano Dias de Carvalho; Bianca Alves dos Reis Silva.	A gestão de pessoas e o relacionamento interpessoal no cooperativismo
6	2017	Santa Maria - RS	Reciclagem	Gabriel Machado Franco, Tiago Fonseca Albuquerque Cavalcanti Sigahi, Rodrigo dos Santos de Sousa, Patrícia Saltorato	Comparando a cultura organizacional e a autogestão em cooperativas de reciclagem de Sorocaba e região
7	2017	Taquara - RS	Saúde	Andressa Soares dos Santos;	Gestão estratégica de pessoas em organizações cooperativas de saúde: estudo de caso múltiplo
8	2019	Paraná	Agropecuária	Marcelo Resquetti Tarifa; Lauro Brito de Almeida.	A tipificação de cultura organizacional na perspectiva da contabilidade gerencial: um estudo em cooperativas agropecuárias.

9	2019	Rio Grande do Sul	Crédito	Ana Paula Satler	Estudo de clima organizacional: implementação, análise e estratégias de uma cooperativa de crédito.
---	------	-------------------	----------------	------------------	---

No quadro 3, a análise foi voltada ao ramo de atividade da cooperativa abordado nos nove artigos, desses 44,45% (quatro) corresponde a base de coleta realizada em cooperativa do ramo agropecuário; 22,22% (dois) no ramo de crédito; 11,11% (um) no ramo de saúde; 11,11% (um) no ramo de reciclagem; e 11,11% (um) que não classificou um ramo específico para desenvolvimento da pesquisa. O destaque foi para o ramo agropecuário com maior número de trabalhos publicados no período de 2013 a 2019, relacionado a cultura organizacional e cooperativas. Segundo o anuário do Sistema OCB (2020) das 5.314 cooperativas ativas 1.223 são classificadas como agropecuária, sendo que o maior número de cooperativas agropecuárias se localiza na região Sul e Sudeste especificamente, o que justifica o fato da incidência de trabalhos relacionada a temática e o ramo ocorrerem em maior número nessa região.

Quadro 4 – Análise dos artigos quanto ao conceito de cultura organizacional

Artigo	Ano	Local	Ramo Cooperativo	Autor (a) (es)	Conceito de Cultura
1	2013	Minas Gerais	-	José Roberto Pereira; Airton Cardoso Cançado; Flávia Oliveira Rodrigues; Edmilson Eduardo Silva	Um conjunto de representações imaginárias sociais que se constroem e reconstroem nas relações cotidianas dentro da organização e que se expressam em termos de valores, normas, significados e interpretações, visando um sentido de direção e unidade, tornando a organização fonte de identidade e de reconhecimento para seus membros. (FREITAS, 1999, p.97).

2	2014	Chapecó - SC	Crédito	Sidiara Trombini	Para Stephen, Timothy e Felipe (2010), “cultura organizacional refere-se a um sistema de valores compartilhados pelos membros de uma organização que a diferencia das demais”.
3	2015	Mococa - SP	Agropecuária	Adriano Dias de Carvalho; Jéssica Mena Peres	Para os autores a cultura predomina nas organizações, pode variar dependendo da estrutura, o contexto ambiental, o ambiente de negócios e as tecnologias utilizadas formam conjuntos importantes na prospecção dos indivíduos.
4	2016	Rio de Janeiro - RJ	Agroindustrial	Lavarda, C. E. F.; Lavarda, R. A. B.; Marassi, R. B.; Wrubel, F.	Hosftede (1991, p. 262, tradução dos autores) define a cultura organizacional como “a programação mental coletiva que distingue os membros de uma organização”.
5	2017	Mococa - SP	Agropecuária	Adriano Dias de Carvalho; Bianca Alves dos Reis Silva.	A cultura é o agente voltado ao indivíduo que exercem influência na organização podendo ser compreendidos pela gestão, visto que o homem, como um ser mutável, ao longo de sua trajetória incorpora conhecimentos e percepções em suas experiências vividas.

6	2017	Santa Maria - RS	Reciclagem	Gabriel Machado Franco, Tiago Fonseca Albuquerque Cavalcanti Sigahi, Rodrigo dos Santos de Sousa, Patrícia Saltorato	Segundo Jones (2010), cultura organizacional é um conjunto de valores e normas compartilhados que regem as interações entre os membros da organização.
7	2017	Taquara - RS	Saúde	Andressa Soares dos Santos;	Estratégia que oferece foco e direcionamento geral para a organização como num todo, incluindo cada uma das áreas funcionais;
8	2019	Paraná	Agropecuária	Marcelo Resquetti Tarifa; Lauro Brito de Almeida.	A cultura de uma organização é um conjunto de pressuposições básicas compartilhadas.
9	2019	Rio Grande do Sul	Crédito	Ana Paula Satler	Fatores que influenciam no desenvolvimento das organizações e compreendem em adotar instrumentos e metodologias que sirvam de canal de comunicação, escuta e captura das percepções dos colaboradores em relação às determinadas variantes em determinados momentos da organização.

O quadro 4 foi destinado a evidenciar os diversos conceitos de cultura empregados nos 9 (nove) artigos, sendo os indivíduos diferentes entre si e enraizados por crenças e culturas próprias construídas no seu ambiente familiar; porém a cultura organizacional ajuda a ressaltar a percepção comum entre os indivíduos, através da construção de padrões na empresa que devem ser seguidos pelos seus colaboradores, passando por um processo de evolução constante para garantir a comunicação, compreensão e execução dos objetivos da organização no cotidiano, vista como componente estratégico essencial para o sucesso das empresas, no modelo cooperativista não é diferente, o cooperativismo como modelo de negócio em crescimento social e econômico também depende de uma cultura forte e bem definida

para manter o seu desenvolvimento, através do engajamento dos seus cooperados aos ideias institucionais.

Quadro 5 – Análise dos artigos quanto a (metodologia e resultados)

Artigo	Ano	Autor (a) (es)	Metodologia	Resultados
1	2013	José Roberto Pereira; Airton Cardoso Cançado; Flávia Oliveira Rodrigues; Edmilson Eduardo Silva	Fundamentada em método comparativo de análise teórica a partir da definição de categorias analíticas caracterizar a cultura e as cooperativas;	O estudo contribuiu para compreender o cooperativismo brasileiro, afirmando que os princípios cooperativistas apresentam sucesso em meio ao contexto cultural democrático, contribuindo para o estabelecimento pleno dos seus princípios, traçando o perfil cultural e os valores que definem a identidade dos associados.
2	2014	Sidiara Trombini	Um estudo de caso com método qualitativa, exploratória, aplicação de questionário, e análise qualitativa dos resultados.	Existe interesse por parte dos conselheiros e diretores para adaptar todos os envolvidos no modelo de gestão, sendo um processo novo que requer mudanças até sua total implantação, o que visa oportunidades de melhorias, mas também um receio que os princípios cooperativistas sejam ameaçados pela cooperativa não possuir uma cultura bem definida.
3	2015	Adriano Dias de Carvalho; Jéssica Mena Peres	Levantamentos bibliográficos, estudo de caso e análise documental, mediante a coleta de dados em uma cooperativa por meio de entrevista. Com base no método exploratório e análise qualitativa.	O objetivo do estudo foi alcançado com o gerenciamento da gestão de pessoas da forma correta, ocorreu o aumento de produtividade e redução dos custos foram destacados como alguns dos resultados alcançados na organização.
4	2016	Lavarda, C. E. F.; Lavarda, R. A. B.; Marassi, R. B.; Wrubel, F.	Método qualitativo, coleta de dados por entrevista semiestruturada e questionário, para analisar os resultados do estudo de caso foi utilizada a técnica da narrativa e exame do padrão comportamental das entrevistas, já os questionários foram tabulados e relacionado com os dados da entrevista.	Considera a cultura organizacional de orientação por resultados contribui para autonomia dos gerentes na realização de movimentos baseados na criatividade e controle das metas. Sendo a cultura organizacional responsável por influenciar o controle rígido orçamentário evidenciado na análise dos dados do estudo.

5	2017	Adriano Dias de Carvalho; Bianca Alves dos Reis Silva.	Estudo de caso com levantamento bibliográfico, exploratório, a coleta de dados foi por meio de entrevista e aplicação de questionário, análise qualitativa dos resultados.	Os resultados evidenciam o reconhecimento da importância dos funcionários, o trabalho individual é fundamental, porém o trabalho coletivo que o próprio movimento cooperativista impulsiona, gera uma rede de relacionamentos para atender as necessidades da organização, sendo a gestão de pessoas responsável direto na expansão da organização.
6	2017	Gabriel Machado Franco, Tiago Fonseca Albuquerque Cavalcanti Sigahi, Rodrigo dos Santos de Sousa, Patrícia Saltorato	Revisão literária sobre as temáticas cooperativismo e cultura organizacional, entrevista não estruturada e observação direta nas empresas estudada e análise qualitativa dos dados obtidos no estudo de caso.	Os traços culturais encontrados destacam um conflito entre os princípios cooperativistas e os valores culturais dos brasileiros, existindo a necessidade de expansão dos princípios cooperativistas para conseguir se estabelecer plenamente através de programas educacionais para inserção adequada e conscientização dos princípios.
7	2017	Andressa Soares dos Santos;	Estudo de caso, caracterizado como exploratório, bibliográfico, classificado como survey de modo quantitativo, aplicação de questionário e entrevista estruturada, dados extraídos através de análise de conteúdo qualitativamente e descritiva de forma quantitativa através da ferramenta Excel.	A gestão estratégica ainda é pouco utilizada nas organizações o estudo confirma que nas cooperativas analisadas a gestão estratégica tem o intuito de aplicar as capacidades organizacionais, evidenciando sua influência direta na melhora do desempenho. Tornando a gestão estratégica um diferencial competitivo.
8	2019	Marcelo Resquetti Tarifa; Lauro Brito de Almeida.	Estudo de caso, contato com entidade mediadora, criação e aplicação de questionário eletrônico na plataforma survey, tabulação e análise dos resultados.	Existe um agrupamento específico entre as cooperativas agropecuárias paranaenses, no entanto não há uma tendência específica que caracterize a cultura, sendo divididas entre quatro tipificações culturais.
9	2019	Ana Paula Satler	Pesquisa bibliográfica com levantamento de dados documental, abordagem qualitativa e quantitativa, objetivos exploratória e descritiva,	Acultura e o clima organizacional são fatores que influenciam no desenvolvimento das organizações podendo adotar instrumentos e metodologias na cooperativa aumentando assim o desempenho organizacional e da equipe.

			aplicação de questionário, estudo de caso, análise dos dados usando as duas abordagens quali-quantitativa.	
--	--	--	---	--

No quadro 5 apresenta-se os procedimentos metodológicos utilizados nos nove artigos selecionados, em 88,89% (oito) dos trabalhos, os autores basearam-se no modelo de estudo de caso aplicados em cooperativas locais sendo a melhor ferramenta para investigar o fenômeno estudado de forma prática, 11,11% (um) fez uso do método de comparação em abordagem teórica afim de caracterizar a cultura brasileira e os princípios cooperativistas.

Observa-se ainda que 100% (nove) utilizou a abordagem qualitativa com intuito de descrever suas análises sobre os dados das pesquisas, sendo que 22,22% (dois) dos trabalhos escolheram mesclar qualitativa-quantitativa complementando com tabulação de dados e uso da ferramenta Excel. Quanto aos instrumentos de pesquisa para coleta dos dados, observa-se 11,11%(um) não se aplica pois não realizou estudo de caso, 44,45%(quatro) fizeram uso de questionário e entrevistas, 22,22% (dois) utilizaram apenas questionário e 22,22%(dois) usaram apenas entrevista, desses 88,89%(cinco) se destacam pela escolha da forma estruturada das ferramentas para evitar fuga da temática central, e 11,11% (um) escolheu um método de entrevista aberta como instrumento de coleta e complementou com a técnica de observação do ambiente para concluir suas análises, a característica de 100% (nove) dos artigos se concentraram em descritiva e exploratória, para conceituar, descrever e aprofundar os temas principais de seus artigos, 100% (nove) das pesquisas fizeram levantamento bibliográfico para embasamento dos referenciais teóricos com o intuito de contextualizar de forma ampla suas produções.

Os resultados de cada artigo destacam os pontos relevantes associados aos objetivos levantados por cada autor descritos no quadro 01, para esclarecer suas análises dos impactos e da importância da cultura organizacional nas cooperativas de acordo com o contexto proposto em cada pesquisa científica.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário atual passa por um processo constante de mudanças, exigindo das organizações inovação e velocidade nas tomadas de decisões, uma gestão que busca desenvolver o relacionamento interpessoal, na criação e fortalecimento da cultura interna e que incentiva o trabalho cooperativo, conquista resultados de benefício mútuo, mantendo-se equilibrada perante as adversidades do mercado.

No cooperativismo os seus princípios norteiam os passos da organização tem como principal objetivo manter vivo o princípio da cooperação em que são valorizados o trabalho e o trabalhador, com melhorias e adaptações voltadas a proporcionar condições para os associados conquistarem seus interesses em comum.

Apesar de compor princípios e valores próprios da sua doutrina, as cooperativas precisam das contribuições da cultura organizacional que diz respeito ao comportamento e conduta das pessoas, facilitando a conexão de profissionais com perfil desejado pela organização que possa contribuir com o seus resultados e desenvolvimento.

De acordo com a contextualização abordada nesse estudo em que o objetivo foi apresentar a produção de artigos científicos sobre a temática cultura organizacional e cooperativismo no Brasil entre o período de 2013 a 2019, em meio as diversas produções científicas disponíveis em diferentes plataformas, foi estabelecido o filtro apenas para artigos científicos relacionando os dois temas, disponíveis no portal eletrônico Google Acadêmico.

A construção do estudo bibliométrico foi essencial para compreender em contexto acadêmico o cenário das produções científicas, suas principais características, e principais contribuições. Foi percebido uma concentração de publicações sobre a temática na região Sul do país, por outro lado em proporção com o número de cooperativas do Brasil o número de produções encontra-se em escassez, a região nordeste se destaca com o segundo maior número de cooperativas depois do Sul e não foram encontrados registros de publicações que abordem o cooperativismo associado a cultura organizacional nessa região, uma oportunidade

para desenvolvimento de trabalhos voltados a área que vem crescendo e contribuindo com a sociedade.

Quanto a abordagem 88,89% dos artigos, usaram como metodologia o estudo de caso para construção da pesquisa, enriquecendo seus trabalhos com dados expressivos que confirmam o potencial da união dos princípios cooperativista com o modelo de cultura organizacional para o sucesso das organizações; apesar dos autores analisarem situações distintas quanto a empresa, local e objetivos, existe um ponto em comum de demonstrar os benefícios da cultura organizacional para uma organização cooperativa.

O ano de 2017 foi destaque, pois três dos nove artigos selecionados foram publicados nesse ano, todos na região Sul, porém em revistas diferentes e por autores diferentes, o autor Adriano Dias de Carvalho de destacou pela publicação de dois artigos no período analisado de 2013 – 2019, sendo o primeiro trabalho de 2015 e o segundo em 2017 evidenciando em seu segundo trabalho a evolução constante vivenciada no cooperativismo.

Conclui-se que apesar da relevância dos temas evidenciado pela construção dessa pesquisa e confirmado pelos autores dos artigos analisados, foi identificado um número baixo de produções científicas relacionando aos temas cultura organizacional e cooperativas, o que serve como uma oportunidade para futuras produções científicas explorarem essas temáticas, sendo importante compreender o potencial econômico e social das cooperativas que conquistaram o seu espaço no mercado conduzidas por seus princípios e valores, a sua contribuição para o crescimento e geração de emprego, mantendo foco no princípio de cooperação e com o olhar voltado ao principal ativo que movimenta a sociedade, o ser humano.

REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Fabiana. et al. **Gestão de Recursos Humanos em Cooperativas à luz da experiência da Cooperativa Central de Laticínios da Bahia (CCLB)**. Revista de Administração da UNIMEP, v. 4, n. 3, Setembro/Dezembro–2006. Disponível em: <http://raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/article/view/49> Acesso em 18 de março de 2020.

ARAÚJO, L. L. Cláudio. **Análise bibliométrica sobre a cultura organizacional em instituições de ensino superior: um estudo temporal de 2010 a 2018/** Feira de Santana – BA, Brasil, 2018. Disponível em: <file:///c:/users/estre/desktop/cidineide/monos%20%20exem/monografia%20para%20pdf%20completa%20cultura%20organizacional%20claudio%20luis%20administra%20c3%87%20c3%83o.pdf> . Acesso em: 01 de maio de 2021

BRASIL. **Lei nº 5.764**, 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm Acessado em: 03 de abril de 2021

CARVALHO, Adriano Dias de, et al. **O papel da gestão de pessoas em cooperativas agropecuárias como desenvolvimento regional**. Revista FATEC Sebrae em debate: gestão, tecnologias e negócios Vol. 2| Nº. 3| Ano 2015. Disponível em: <http://revista.fatecsebrae.edu.br/index.php/em-debate/article/view/27/28>. Acesso em: 08 de maio de 2021

CARVALHO, Adriano Dias de. et al. **A gestão de pessoas e o relacionamento interpessoal no cooperativismo**. Recape: Revista de Carreiras Pessoas Vol. 7 | Nº. 3 | Ano 2017 Páginas 139-150 Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/34942/24299> Acesso em: 08 de maio de 2021

CAVEDON, Neusa Rolita **Antropologia para administradores/**Neusa Rolita Cavedon; Prefácio: Roberto Costa Fachin. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto, 1929 – 9º ed. **Recursos humanos: o capital humano das organizações** /Idalberto Chiavenato, - 9.ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 21ª Reimpressão Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

de Oliveira Licório, Angelina Maria; Siena, Osmar; Rejane de Araujo Almeida, Marcia **Análise bibliométrica da produção científica sobre gestão do conhecimento disponibilizada na base de dados Scielo no período de 1990 a 2012**. Revista Científica Hermes, núm. 11, junho-diciembre, 2014, pp. 122-146 Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa Brasil, Brasil.

FRANCO, Gabriel Machado. et al. **Comparando a cultura organizacional e a autogestão em cooperativas de reciclagem de Sorocaba e região.** Revista de Gestão e Organizações Cooperativas – RGC – Santa Maria, RS, v.4, n.7, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/rgc/article/view/26706/pdf> Acesso em: 13 de abril de 2021

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** / São Paulo : Atlas,2008.

GUEDES,S. L. Vania; et al. **Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica.** Disponível em: http://www.cinform-antiores.ufba.br/vi_anais/docs/VaniaLSGuedes.pdf Acesso em: 01 de maio 2021

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica** 1 Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 5. ed. - São Paulo : Atlas 2003

LACOMBE, Francisco José Masset. **Administração: princípios e tendências**/Francisco José Masset Lacombe, Gilberto Luiz Heilbom. – 2.ed. rev. e atualizada – São Paulo : Saraiva, 2008.

LAVARDA, C. E. F. et al. **Cultura Organizacional nas Práticas Orçamentárias: Estudo em uma Cooperativa Agroindustrial.** Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, set/dez 2016. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/13387/9209> Acesso em: 14 de abril de 2021

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração** - 5.ed. rev. e ampl. - São Paulo: Atlas, 2000.

Nishi, Mayumi Juliana; Flaviano, Viviane; Lobler, Leodir Mauri; **A influência dos princípios e valores dos fundadores e das relações de poder na cultura organizacional em uma cooperativa médica;** Saber Humano, ISSN 2446-6298, V. 6, n. 9, p. 104-122, jul./dez. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/311915977_A_influencia_dos_principios_e_valores_dos_fundadores_e_das_relacoes_de_poder_na_cultura_organizacional_e_m_uma_cooperativa_medica
[The influence of principles and values of founders and relations of powe](https://www.researchgate.net/publication/311915977_A_influencia_dos_principios_e_valores_dos_fundadores_e_das_relacoes_de_poder_na_cultura_organizacional_e_m_uma_cooperativa_medica) Acesso em: 14 de abril de 2021

OCB – Organização das Cooperativas do Brasil. **Mapa Estratégico 2021-2023.** OCB, 2020. Disponível em: <https://www.ocb.org.br/assets/arquivos/MapaEstrategico/mapa-estrategico-Sescoop.pdf> Acesso em: 24 de maio de 2021

OCB - Organização das Cooperativas do Brasil. **Anuário do cooperativismo brasileiro.** 2020. Brasília – DF. Disponível em: [http://novo.ocbes.coop.br/arquivos/PUBLICACOES/1608152662Anuario_2020-vf%20\(1\).pdf](http://novo.ocbes.coop.br/arquivos/PUBLICACOES/1608152662Anuario_2020-vf%20(1).pdf) Acesso em 25 de maio de 2021

PEREIRA, José Roberto; et al. **Cultura organizacional e cultura brasileira: compreendendo as fragilidades do cooperativismo brasileiro**. Revista NAU Social - v.4, n.6, p. 61-81 Maio/Out 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/31195/18568> Acesso em: 13 de abril de 2021

PINHO, Diva Benevides, **O cooperativismo no Brasil: da vertente pioneira à vertente solidária**. SP, Saraiva, 2004

REISDIRFER, Vitor Kochhann **Introdução ao cooperativismo**/Vitor Kochhann Reisdorfer - Santa Maria : Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico, Rede e-Tec Brasil, 2014. Disponível em: <https://www.bibliotecaagpatea.org.br/administracao/cooperativismo/livros/INTRODUCAO%20AO%20COOPERATIVISMO.pdf> Acesso em: 07 de abril de 2021

ROBBINS, Stephen P., 1943, **Comportamento Organizacional**/ Stephen P. Robbins; tradução técnica Reynaldo Marcondes. – 11. Ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. 6ª reimpressão – março 2009.

SANTOS, Andressa Soares dos. et al. **Gestão estratégica de pessoas em organizações cooperativas de saúde: estudo de caso múltiplo**. Revista de Administração de Empresas Eletrônica – RAEE. n. 6, p.1-27, 2017. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/520/413> Acesso em: 08 de maio de 2021

SATLER, Ana Paula. **Estudo de clima organizacional: implementação, análise e estratégias de uma cooperativa de crédito**. Unijuí – Universidade Regional. 2017 Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/6473> Acesso: 13 de abril de 2021

SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo **Ramos do Cooperativismo**, Organizador: Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, Organização das Cooperativas Brasileiras OCB, 2019. Disponível em: file:///C:/Users/estre/Desktop/Cidineide/livvros/Cartilha_Ramos_2019.pdf Acesso em: 20 de maio de 2021

SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo. **Fundamentos do cooperativismo**/Organizador: Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, Organização das Cooperativas Brasileiras. SESCOOP, OCB, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://somoscooperativismo.coop.br/publicacao/29/fundamentos-do-cooperativismo> Acesso em: 16 de março de 2020.

SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo. **Fundamentos do Cooperativismo**/ Organizador: Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, Organização das Cooperativas Brasileiras. - 2. ed. Brasília: SESCOOP, OCB, 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/estre/Desktop/Cidineide/livvros/Fundamentos%20do%20Cooperativismo2020\[web\].pdf](file:///C:/Users/estre/Desktop/Cidineide/livvros/Fundamentos%20do%20Cooperativismo2020[web].pdf) Acesso em: 01 de maio de 2021

TARIFA, M. R., et al. (2019). **A tipificação de cultura organizacional na perspectiva da contabilidade gerencial: um estudo em cooperativas agropecuárias.** Enfoque: Reflexão Contábil, 38(1), 33-46. Disponível em:

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Enfoque/article/view/39441/pdf> Acesso em: 13 de abril de 2021

TROMBINI, Sidiara. **Impacto na cultura organizacional de uma cooperativa de crédito de Santa Catarina a partir da aplicação da governança corporativa determinada pela resolução bacen nº 3859/2010.** Chapecó/SC 2014.

Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Artigo-Sidiara-Trombini.pdf> Acesso em: 14 de abril de 2021

SILVA, Maurício Santos da. **Práticas cooperativistas em cooperativas de trabalho: um estudo de caso em Salvador.** Salvador. 2005. Disponível em:

http://www.ifba.edu.br/ensino/superior/downloads/2005/Mauricio_Monografia.pdf
Acesso em: 05 de março de 2021

VEIGA, Sandra Mayrink, et al. **Cooperativismo: uma revolução pacífica em ação.** DP&A: Fase, 2001.

Zanella, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa** / Liane Carly Hermes Zanella. – 2. ed. rev. atual. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2011.134 p.