

## CULTURA COOPERATIVA: QUAL A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO PARA O SEU DESENVOLVIMENTO?

Joana Darc Azeredo<sup>1</sup>

Luis Henrique Flores Nascimento<sup>2</sup>

**Resumo:** A cooperativa é basicamente uma associação de pessoas empreendedoras que compartilham do mesmo objetivo e interesses financeiros, sempre em equilíbrio para prosperar, uma vez que, alcançar seus objetivos de forma individual seria um processo mais longo e árduo. Este estudo foca na importância da educação para o desenvolvimento da cultura cooperativista. O levantamento de dados consiste em informações presentes em periódicos publicados todas as regiões do Brasil, além de uma amostra local da cooperativa Coabra localizada em Cuiabá/MT. Assim como toda associação, o cooperativismo é composto de diversas normas e ordens. Mas apesar de sua rigidez, sabe-se que o cooperativismo sempre precisou de uma certa dosagem de ousadia entre seus associados e colaboradores, para consolidar e fortalecer suas atividades econômicas. Com isso, existe a necessidade de novos talentos, com criatividade e ideias inovadoras. Porém a educação tradicional restringiu o incentivo, a participação, a ousadia e a peculiaridade dos colaboradores, tornando-os passivos. E por conta disso, para salvar a cultura cooperativista as cooperativas vem buscando, incentivando e trazendo de diversas maneiras a cultura cooperativista para o meio de trabalho. Para assim então se ter um ambiente mais interessante e produtivo a todas as cooperativas. O estudo contribui para a literatura de gestão de pessoas e de cultura organizacional.

**Palavras-chave:** cooperativismo; cultura organizacional; educação cooperativista; incentivo organizacional.

### 1. INTRODUÇÃO

O Cooperativismo é um modelo de negócio que tem uma enorme participação na economia do país, está diretamente ligado ao governo na questão econômica e democrática. Como por exemplo a SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo), que tem como uma de suas prioridades assessorar o governo federal a incentivar e exercer a cultura da educação cooperativa no Brasil.

O cooperativismo brasileiro contemporâneo possui importância significativa na economia, ampliando a sua participação no mercado interno e externo (MATOS; NINAUT, 2008)

---

<sup>1</sup> Graduada em Gestão de Cooperativas na Faculdade de Cooperativismo – ICOOP turma Cuiabá.  
E-mail: [joana.azeredo@icoop.edu.br](mailto:joana.azeredo@icoop.edu.br)

<sup>2</sup> Mestre em Ciências Contábeis e Administração pela Fundação de Pesquisa e Ensino – FUCAPE, é professor e orientador do Curso Tecnológico em Gestão de Cooperativas, na Faculdade de Cooperativismo – ICOOP. E-mail: [luis.nascimento@icoop.edu.br](mailto:luis.nascimento@icoop.edu.br)

Contudo, sabe-se que o cooperativismo possui uma grande importância na economia brasileira. Nesse contexto, é de suma importância o seu estudo, assim como o incentivo de todos os interessados e aos novos ingressantes nesse modelo de negócio, para que seja uma corrente de ensino autônoma e eficaz.

De acordo com Bialoskorski Neto (2002) “as cooperativas apresentam as dimensões econômica, com base nas vantagens competitivas, e social, com foco no associado e na comunidade”.

Isso abre espaço para a introdução da comunidade nesse mercado competitivo e a cultura cooperativa existe para desmistificar as cooperativas para as pessoas que ainda não tem contato com esse método econômico.

O cooperativismo no Brasil tem como representante a OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras), que tem como objetivo ampliar cada vez mais a participação de cooperativas na economia do país. Respeitando todas as instâncias políticas, institucionais e os princípios que os envolve.

A cultura cooperativa se baseia basicamente no desenvolvimento comportamental de um determinado local de trabalho. É resumido em valores, regras, convivências, modos e princípios, que devem ser cultivados no dia a dia dos colaboradores desse mesmo local de trabalho.

Tem por tarefa principal promover a integração social e a participação ativa dos cooperados, ou seja, fazer com que eles intervenham de forma crítica na gestão do empreendimento e no usufruto dos produtos e serviços econômicos e assistenciais oferecidos pela instituição. (MENDES; PASSADOR, 2010, p. 3).

Através disso entende-se que a cultura corporativa tem um amplo conceito e que envolve a gestão de pessoas, ou seja, depende de uma boa convivência entre mentes que estão em uma constante evolução conceitual. E trata-se também de uma conciliação entre a educação cooperativa e a cultura cooperativa, ações alinhadas com o objetivo de gerar opiniões e ideias criativas que tragam benefícios para todos, revolucionando a visão da sociedade para o mercado e expandindo os horizontes para além das cooperativas, fazendo com que ela transmita para o colaborador e conseqüentemente ele carregue isso em forma de conhecimento profissional e pessoal, compartilhando com seus laços afetivos.

Para elevar a cultura e a educação do universo cooperativista não basta a melhoria econômica dos associados nem a formação doutrinária, é preciso completá-la elevando o nível do conhecimento dos sócios, funcionários e inclusive familiares. Promover a cultura, a qualificação e a capacitação técnica, etc., são tão importantes como transmitir conhecimentos doutrinários. (IRION, 1997 p. 124).

O funcionamento das cooperativas exige muito de toda equipe pois desde o princípio se dá a entender que a educação tradicional não incentiva e nem se quer menciona nada a respeito de cooperativas. E a educação cooperativa é algo que vai muito além das escolas, algo que não se aprende somente nessas instituições básicas de ensino, por isso precisa de incentivos.

Para a verdadeira educação cooperativa, deve visar-se mais do que à mera educação formal. É preciso saber o que e como um povo poderá aprender. (...) cada fase da experiência e da ação coletiva pode e deve ser um momento de aprendizado cooperativo, pois a educação cooperativa é um processo permanente, que transcende os limites da educação formal e institucionalizada que se realiza através da escola e da universidade. (SCHNEIDER, 1991, p. 111).

Para se ter uma atuação mais completa e eficaz nas decisões administrativas das cooperativas, os associados precisam passar por um processo educacional minucioso, que não se encaixa nos ensinamentos tradicionais da educação. Pois na educação tradicional existe apenas um detentor de conhecimento. Já para o cooperativismo isso funciona de maneira contrária. Porque todos os aspectos relacionados a educação cooperativa devem reservar espaços que precisam estar abertos à discussão, reflexão, construção e reconstrução de conhecimento, ou seja, não existe uma verdade única e absoluta. Porque está em constante evolução, logo conclui-se que uma “educação problematizada se faz, assim, em esforço permanente através do qual os homens vão percebendo, criticamente, como estão sendo no mundo com que é em que se acham”. (FREIRE, 2005, p. 82).

Outra maneira comum de evolução e aprendizado que se estende e vai além da educação tradicional é a troca de experiências. Ela faz parte do caráter incompleto da humanidade e se completa por si só, através do diálogo e da troca de experiências interpessoais. São estabelecidos conceitos em comum que se constitui. Dentro das gestões das cooperativas não pode ser diferente, deve ter a troca de informação e experiência dos associados para consolidar as ações e preencher as lacunas do fracasso, consequentemente fortalecer o sistema cooperativo como um todo.

Usar as alegrias e as angústias como elemento motivador que gere participação e, conseqüentemente um indivíduo mais crítico e consciente de seu papel no ambiente em que atua já que a “assunção de nós mesmos não significa a exclusão dos outros”. (FREIRE, 1996, p. 41).

Uma alternativa efetiva e essencial de participação direta dos associados para o bem comum, consolidando a relação interpessoal, trabalhando em prol de seus interesses para alcançar o êxito. Trazendo benefícios que contemplam além dos associados e dirigentes. Beneficia a cooperativa por completa, envolvendo os que atuam, convivem, os que se sentem parte de um processo maior.

## 2. MATERIAL E MÉTODOS

Segundo MARCONI E LAKATOS (2017, p. 185) “a pesquisa, portanto, é um procedimento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

A pesquisa bibliográfica é um conglomerado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados ao tema. (MARCONI E LAKATOS, 2017, p. 189).

Sobre a pesquisa de campo e aplicação de variados tipos de pesquisas MARCONI e LAKATOS (2017, p. 190) descrevem:

Os contatos diretos, pesquisa de campo ou de laboratório são realizados com pessoas que podem fornecer dados, ou sugerir possíveis fontes de informações úteis. As duas tarefas, pesquisa bibliográfica e de campo, podem ser executadas concomitantemente.

A pesquisa coletará dados primários e secundários de fontes internas e externas. Para se obter uma fácil compreensão desta pesquisa, foi trabalhado as definições básicas do dia a dia como sociedade. E também contou com a definição e experiência de quem está de dentro da Cooperativa Coabra localizada em Cuiabá/MT.

## 3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com uma visão ampla e produtiva, busca fazer a diferença através da inovação, modernidade e principalmente da união. Assim se sucede a estrutura básica de uma cooperativa. Ela se insere no meio de uma comunidade com o intuito de somar e potencializar junto ao produtor local, crescendo de forma dinâmica e sustentável.

A prosperidade dos cooperados de uma cooperativa é consequência dessa união

genuína que foca evoluir da melhor maneira, sem prejudicar nada ao redor. Todos crescem, todos evoluem e todos prosperam. Os cooperados que além de fazer parte desse projeto maior, incentivam e estimulam outros a cooperar, formando assim uma cada vez união forte e consolidada. Para que em um futuro não muito distante façam a diferença.

### 3.1 Cooperativismo

O cooperativismo nada mais é que um movimento, um modelo econômico que é capaz de unir o desenvolvimento com a economia agregando-os com o bem-estar social. Ele tem suas participações fundamentais com a democracia, inovação, modernidade, solidariedade, sustentabilidade, independência e autonomia. É um sistema fundado para a união de pessoas que buscam prosperidade.

Bialoskorski Neto (2006, p.21) relata que o cooperativismo não é algo novo ou inovador, ele afirma que é muito antigo e que sempre esteve presente na história da humanidade. Há vestígios de cooperação desde a Pré-história da civilização.

Após muitos conceitos para explicar o que é uma cooperativa, a ACI, por ocasião do XXXI Congresso, elaborou a seguinte definição: “Uma cooperativa é uma associação de pessoas que estão unidas de forma voluntária para satisfazer suas necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais em comum mediante uma empresa de propriedade conjunta e de gestão democrática” (McPherson, 1995, p. 24). (Schneider, 2006, p. 36).

A maneira como as pessoas se juntam e fazem algo render muito mais do que individualmente, já pode ser considerado uma cooperação. E isso teve uma proporção maior após um grupo de 28 pessoas que se juntaram para montar um armazém alimentício. Este fato ocorreu no ano de 1844, em meio à revolução industrial. E foi algo que deu muito certo. Pouco mais de uma década depois essa cooperativa já somava mais de 3.400 associados.

Desde então o cooperativismo continuou ganhando força. No Brasil, começou a se consolidar apenas em 1889, primeiro no estado de Minas Gerais, com a fundação da Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto. Que tinha como foco o consumo de produtos agrícolas, logo após houve a fundação de outras cooperativas no mesmo estado e depois o cooperativismo foi se estendendo para outros estados. E atualmente já faz parte do país inteiro.

Em Mato Grosso, o cooperativismo foi tomando uma proporção maior, após a longa crise por conta da escassez da matéria prima que era extraída da mineração. O

estado deu a volta por cima, se reerguendo através do agronegócio.

De acordo com a OCB (2019), em 1973, pouco antes da divisão de Mato Grosso e o surgimento do estado de Mato Grosso do Sul, foi fundada uma organização que tinha como objetivo representar o cooperativismo. Inicialmente denominada como OCEMAT (Organização das Cooperativas do Estado de Mato Grosso). Que após a divisão passou a ser a OCB/MT (Organização das Cooperativas Brasileiras/ Mato Grosso). Uma organização nacional com polos em todos os estados brasileiros. Esse sistema presta apoio e transparências ao lado das cooperativas, auxiliando, respeitando e proporcionando conhecimento estratégico através dos resultados para estimular a intercooperação.

### 3.2 Cultura Organizacional

A palavra cultura que significa cuidar, crescer e cultivar. Tem uma relação direta com o cultivo, e é facilmente associado com agricultura pois assim como uma plantação, tem os mesmo processos e significados. Esse termo pode-se ser levado para a evolução da humanidade. O cultivo de boas maneiras para com o semelhante, para que esses ensinamentos sejam passados de uma geração para a outra seguinte. Logo, a cultura também é vista como um mecanismo cumulativo de costumes e modificações, essas modificações perdem e incorpora outros aspectos ao longo das gerações, como uma forma de melhorar a vivência de tempos em tempos.

A cultura da cooperação só se instala se as pessoas se dispõem a sair do eu para o nós, trabalhando os valores associativos de forma corajosa e persistente, num movimento onde todos unem suas energias, experiências e conhecimento de sua realidade para modificá-la e, com isso, ganhar juntos. (PACHECO FILHO, OCTACÍLIO, 2009, p.08).

Para as cooperativas isso não é diferente, elas junto às associações e organizações buscam o cultivo da cooperação para as gerações atual e seguintes. A intenção é desmistificar esse modelo de negócio para a comunidade de maneira didática e transparente, busca expressar a representatividade da cooperativa no mercado e a importância que tem na economia. Afim de manter viva e dar andamento as concepções e as transformações que houveram após as iniciativas das cooperativas. “A cultura cooperativista visa a desenvolver a capacidade intelectual das pessoas de forma criativa, inteligente, justa e harmônica, procurando a sua melhoria contínua. (Educredi, 2018).

A cultura cooperativa tem sido cada vez mais inserida na sociedade, é uma ideia que se baseia no relacionamento interpessoal e coletivo pautando diversas potencialidades

e com apenas um objetivo, que é conquistar o bem comum através da união em cooperação uns com os outros. Isso permite que com a cooperação alcancem objetivos coletivo que individualmente seria um processo mais árduo e demorado.

Todavia a empresa necessita adotar uma cultura organizacional eficiente no seu meio. Pois a cultura organizacional é algo bem comum no ramo dos negócios porque já que não passa de um conjunto de hábitos, convivências, valores, crenças e regras que cada organização adota para as suas diretrizes, está diretamente ligada a maneiras e comportamentos característicos e individuais de cada empresa, ou seja, faz parte de sua identidade no mercado.

### 3.3 Educação Cooperativista

A palavra educação vem da verbalização da palavra educar. E educar nada mais é que uma prática, um ato social que tem uma grande importância no desenvolvimento da humanidade, da sua inteligência, habilidades e potencialidades. A educação é um processo que possibilita a aquisição de conhecimentos, crenças, valores e hábitos.

A educação é uma forma de intervenção no mundo. Intervenção que além do conhecimento dos conteúdos bem ou mal ensinados e/ou aprendidos implica tanto o esforço de reprodução da ideologia dominante quanto o seu desmascaramento. (FREIRE, 1996, p. 98).

Sabe-se que a educação é de suma importância para a sociedade, é o único meio de formação que permite a dignidade de uma convivência social justa, principalmente diante das oportunidades que pode surgir a quem tem acesso. É a principal ferramenta que minimiza a desigualdade da sociedade. Desse modo é indispensável a educação para o desenvolvimento social individual e coletivo. Para a evolução do indivíduo na comunidade é um requisito mínimo a educação para se desenvolver como cidadão, ter um bom emprego e um bom convívio social.

Mulheres e homens, somos os únicos seres que, social e historicamente, nos tornamos capazes de apreender. Por isso, somos os únicos em que aprender é uma aventura criadora, algo, por isso mesmo, muito mais rico do que meramente repetir a lição dada. Aprender para nós é construir, reconstruir, constatar para mudar, o que não se faz sem abertura ao risco e à aventura do espírito. (FREIRE, 1996, p. 69).

A educação cooperativista serve para ampliar os horizontes e divulgar os ideais para o cooperativismo e assim como a educação tradicional, continua com a finalidade de propagar valores, conscientizar e ensinar os princípios básicos de convivência. Ou seja, a

educação cooperativa pode ser vista como um dos múltiplos processos de gestão de pessoas, logo, o seu maior objetivo é organizar e promover uma cultura de aprendizagem para que os ensinamentos passem para a próxima geração de maneira natural e autônoma.

Schneider (2006, p. 37) conta que a “educação esteve sempre presente no Movimento Cooperativo, desde os primórdios de sua existência, o que nos demonstra sua necessidade diante da formação e manutenção das mesmas”. Apesar de estar sempre presente dentro do meio cooperativo, faz-se necessário o incentivo, a capacitação, o estudo e a transparência. Para que se possa atuar de maneira efetiva a relação entre cooperativas e cooperados deve ser estreita e de confiança. Por que a desinformação em relação ao cooperativismo é prejudicial para o seu desenvolvimento e corre o risco de ser passada adiante de maneira equivocada, causando receio aos interessados a se associar a uma cooperativa.

Educação significa também conhecimento, para que um sócio ingresse em uma cooperativa, que possui como característica a adesão voluntária. Faz-se necessário que conheça os valores e os princípios e regras que norteiam o movimento cooperativo e a empresa da qual as pessoas irão fazer parte. (Schneider, 2006, p. 38).

Contudo, sabe-se que a educação cooperativista deve sempre expandir seus horizontes em quatro direções. Desse modo o planejamento deve englobar quatro aspectos, sendo eles; a educação para sócios, para os dirigentes eleitos, para os colaboradores e para a comunidade externa também. Dentro de uma cooperativa esses aspectos são decisivos na hora de conseguir novos cooperados. O processo de educação cooperativa é a ferramenta responsável por transmitir confiança e conseqüentemente respaldar o interesse de ingressos em cooperativas. Vale ressaltar que a adesão tem que ser voluntária e a confiança deve ser mútua. Com a gestão democrática e a participação de maneira transparente na direção, na gestão e na tomada de decisão da cooperativa.

Para elevar a cultura e a educação do universo cooperativista não basta a melhoria econômica dos associados nem a formação doutrinária, é preciso completá-la elevando o nível do conhecimento dos sócios, funcionários e inclusive familiares. Promover a cultura, a qualificação e a capacitação técnica, etc., são tão importantes como transmitir conhecimentos doutrinários. (IRION, 1997 p. 124).

Logo, entende-se que apesar de Cultura Cooperativista e Educação Cooperativista não serem a mesma coisa, são definições que sempre devem andar lado a lado, pois um incrementa o outro e vice-versa.

### 3.4 Incentivo Organizacional

O conceito da palavra incentivo é muito interessante, pois incentivo é o que move ou faz com que uma pessoa deseje algo. Para a Equipe Editorial de Conceito (2012), “um incentivo é um estímulo que se oferece a uma pessoa, uma empresa ou um sector com o objetivo de aumentar a produção e melhorar o rendimento”.

Para uma empresa o incentivo é um ingrediente indispensável que toda a equipe de colaboradores deve ter. E também é o maior problema, assegurar a cooperação individual para alcançar os objetivos. A cooperação dos colaboradores depende muito das relações interpessoais, e da satisfação social entre a equipe de trabalhadores. E garantir a satisfação de todos os funcionários é um enorme desafio para a empresa.

Na teoria muitas empresas concluem que incentivo e motivação estão relacionados à remuneração do colaborador, mas a prática diz outra coisa. Pois não há somente meios monetários de mandar os funcionários comprometidos e motivados. Um bom exemplo de motivação é o sistema de promoção interna, que faz com que o empregado tenha ambição, então ganhar uma promoção no trabalho por mérito e esforço próprio, acaba sendo um estímulo para desestagnar. Outro exemplo interessante é a qualidade do ambiente de trabalho. Para conseguir um rendimento excelente, a empresa deve portar um ambiente agradável e confortável.

Maximiano (2006, p.51) afirma que o “Planejamento estratégico é o processo de tomar decisões sobre a estratégia da empresa’ Ou seja, um plano estratégico incluindo a equipe no desenvolvimento da empresa é uma maneira eficiente para o engajamento. Lopes (1980) menciona que os padrões motivacionais podem ajudar no desenvolvimento organizacional.

À medida que as necessidades do indivíduo são supridas, a atenção do mesmo volta-se para outros objetivos ou finalidades. As pessoas já trazem dentro de si expectativas pessoais que ativam determinado tipo de busca de objetivos. A grande dificuldade é orientar as pessoas para que o determinado trabalho seja feito, como se observa na afirmação de Glasser, “... supervisionar sem coagir significa criar um ambiente onde se conversa e, principalmente, se ouve. Mais do que qualquer outra coisa, isso faz com que os empregados sintam que têm algum poder” (BERGAMINI, 1997, p.32).

Bergamini (1997) ainda completa que afirmando que há resultados benéficos para os efeitos de condicionamento, no caso das premiações, por exemplo, de início pode causar aos colaboradores uma reação de satisfação pelo trabalho exercido. Entretanto a

reação é curta, mas que pode se estender conforme haja uma segunda ou terceira nomeação de premiação.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

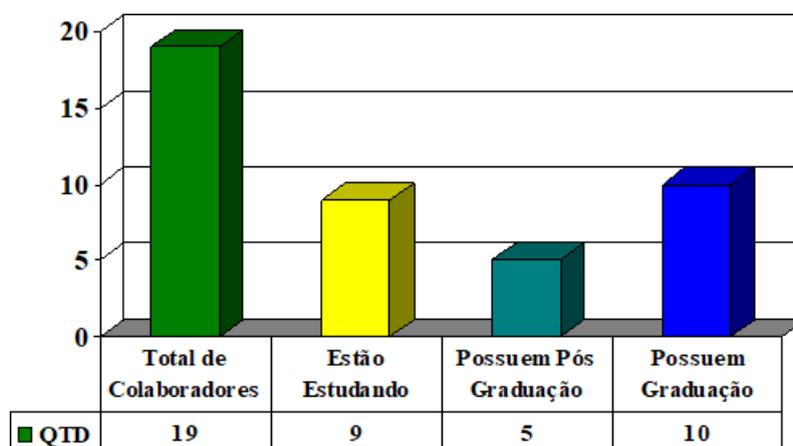
Diante desse estudo bibliográfico, essa pesquisa teve como fomentação a Cooperativa Coabra que está a mais de duas décadas fazendo história no estado de Mato Grosso no ramo agropecuário. Assim como em 1889, um grupo de 28 pessoas se juntaram para fazer acontecer. Na Coabra não foi diferente. Começou com um grupo de 38 grandes produtores rurais do estado de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul que buscavam uma oportunidade no mercado internacional de importação direta de fertilizantes. Esses 38 distintos produtores tinham um ideal em comum e eles precisavam apenas tirar a ideia do papel, e o que se sucedeu depois foi o resultado dessa união.

Atualmente a Coabra atende as necessidades dos cooperados na comercialização dos produtos agrícolas, como milho e algodão, e estudando, com a participação deles, a retomada da comercialização dos fertilizantes e outros insumos. Com este trabalho conjunto, cada vez mais os resultados positivos serão alcançados, fazendo jus aos planos traçados quando da sua criação, reduzindo custos e aumentando a lucratividade de seus cooperados, bem como somando para que o agronegócio continue distribuindo riquezas no nosso país, com sustentabilidade. (Fiedler, 2021).

A Coabra é uma cooperativa que faz acontecer, busca evoluir juntamente aos associados e ainda conta com a participação de todos eles, pois com a participação interina estimula outros a cooperar fazendo uma união ainda mais forte. Entende que a cooperativa agora está diretamente ligada à economia do estado e do país então quanto mais forte for a união, mais concreta é a estabilidade.

Uma pesquisa realizada com os colaboradores em atividade da sede da Cooperativa Coabra localizada em Cuiabá/MT. A sede da Coabra conta com o apoio de 19 colaboradores, como mostra na tabela abaixo:

**Ilustração 01:**  
Quantidade de colaboradores



Fonte: COABRA, (2022).

No quadro de funcionários dentro da cooperativa cerca 52% dos colaboradores possuem formação e/ou especialização de pós-graduação. E 48% estão em formação de graduação ou especialização técnica no ramo.

A cooperativa possui um plano que conta com um valor orçado para investimento em diversos cursos e treinamentos durante o decorrer do ano. E também investe pesado em especialização de pós-graduação, pois a cooperativa incentiva arcando com o equivalente a 50% do valor da especialização.

## 5. CONCLUSÕES

Apesar de todo empenho das cooperativas para incentivar e incluir a educação como prioridade. Elas não têm a pretensão de educar todos os humanos. O objetivo é e sempre foi alcançar o máximo de pessoas que puder, ajudando e contribuindo com a formação de uma classe de pessoas repletas de autoconfiança, engajadas, com um senso coletivo aguçado. Afinal, talentos geram novos talentos.

Não resta a menor dúvida de que a educação tem como objetivo motivar os associados a receber e transmitir conhecimentos de forma transparente. É de suma importância a presença da educação no movimento cooperativo, mas também se faz necessário que tenham pessoas capacitadas para auxiliar a caminhada e conduzir os sócios e colaboradores a difundi-la.

São princípios, ideias inovadoras, experiências práticas e teóricas e ao mesmo tempo proporcionar uma formação técnica que pode ser levado para dentro e fora das cooperativas. Potencializando as relações interpessoais, perspectivas para o futuro da cooperativa. Equilibrando a vida pessoal e profissional, para assim então se ter um aproveitamento absoluto.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, Cecília Whitcker. *Motivação nas organizações*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997. Acesso em: 16/05/22.

BIALOSKORSKI NETO, Sigismundo. **Estratégias e cooperativas agropecuárias: um ensaio analítico**. In: *Agronegócio cooperativo: reestruturação e estratégias* [S.l.: s.n.], 2002. Acesso em 25/05/2022.

BIALOSKORSKI, Neto Sigismundo. **Aspectos Econômicos das Cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006. Acesso em 21/04/2022.

Blog SER - **Importância da Educação Corporativa**. Disponível em: <https://www.sertms.com/blog/importancia-da-educacao-corporativa/> Acesso em: 22/02/22.

Coabra – **Nossa História**. Disponível em: <https://www.coabra.coop.br/conteudo/3/nossa-historia>. Acesso em: 27/05/22.

Educredi – **O que é o Cooperativismo**. Disponível em: <https://www.educredi.com.br/o-que-e-cooperativismo/>. Acesso em 21/04/2022.

Equipe Editorial – **Conceito e Incentivo**. Disponível em: <https://conceito.de/incentivo>. Acesso em 21/05/2022.

FIEDLER, Hélvio Alberto. **Coabra: 21 Anos de História**. Disponível em: <https://www.ocbmt.coop.br/noticias/coabra-21-anos-de-historia/7392>. Acesso em 11/05/2022.

FREIRE, P. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 25º ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996. Acesso em 25/04/22.

IRION, J. E. O. **Cooperativismo e economia social**. São Paulo: Editora STS, 1997. Acesso em: 22/05/2022.

LOPES, Edward. **Fundamentos da Linguística Contemporânea**. Universidade de S. Paulo. Editora: Cultrix LTDA SP, v 1, 1980. Acesso em: 05/03/2022

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. de. **Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa / pesquisa bibliográfica / teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Acesso em: 13/05/2022.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Administração para empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006. Acesso em: 05/03/2022.

MENDES, M. M.; PASSADOR, C.S. **Educação cooperativista, participação e satisfação dos cooperados: verdades incertas.** In: I Encontro Brasileiro de Pesquisa em Cooperativismo, 2010, Brasília. Anais... Brasília: OCB,2010. Acesso em: 11/04/2022.

NINAUT, E.S.; MATOS, M.A. **Panorama do Cooperativismo no Brasil: Censo, Exportações e Faturamento. Informações Econômicas.** Instituto de Economia Agrícola, v. 38, p. 43-55, 2008. Acesso em: 11/04/2022.

OCB – **Organização das Cooperativas Brasileiras.** Disponível em: [<https://anuario.coop.br/>](https://anuario.coop.br/). Acesso em: 05/04/22.

PACHECO FILHO, Octacílio. **Programa Redes Associativas: módulo 4: legalizando o empreendimento coletivo: manual do participante.** Brasília: SEBRAE, 2009. Acesso em: 22/04/2022.

Portal do Cooperativismo Financeiro – **Cultura Cooperativista.** Disponível em: [<https://cooperativismodecredito.coop.br/2016/06/cultura-cooperativista-uma-reflexao-por-eleamar-jose-wilhelm/>](https://cooperativismodecredito.coop.br/2016/06/cultura-cooperativista-uma-reflexao-por-eleamar-jose-wilhelm/). Acesso em: 15/02/22.

SCHNEIDER, J. O. **Democracia-participação e autonomia cooperativa.** São Leopoldo: UNISINOS, 1991. 24/05/2022.

SCHNEIDER, José Odelso. **Educação Cooperativa e suas práticas.** Brasília: SESCOOP, 2003. Acesso em 17/02/2022.

SCHNEIDER, J. O.; HENDGES, M. **Educação e Capacitação Cooperativa: sua importância e aplicação.** In: ESAC Economia Solidária e Ação Cooperativa. São Leopoldo, v. 1, n. 1, Jul/dez. 2006. 15/02/22.

Sebrae – **Cultura da Cooperação:** Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/cultura-da-cooperacao-empreendimentoscoletivos,fe1a7e0805b1a410VgnVCM1000003b74010aRCRD#:~:text=A%20cultura%20da%20coopera%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9,%20sendo%20assim%20%C3%A9%20fundamental.> Acesso em: 15/02/22.

Sebrae - **Educação empreendedora.** Disponível em: [http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS\\_CHRONUS/bds/bds.nsf/2a7c8d379fd9dda9c2ad309b01e949/\\$File/5196.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/2a7c8d379fd9dda9c2ad309b01e949/$File/5196.pdf). Acesso em: 22/02/22.

Sistema OCERGS – **Princípios do Cooperativismo.** Disponível em: [<https://www.sescooprs.coop.br/cooperativismo/principios/>](https://www.sescooprs.coop.br/cooperativismo/principios/). Acesso em 22/02/22.

Wikipedia - **A Cultura da Cooperação:** Disponível em: [http://pt.wikipedia.org/wiki/Cultura\\_da\\_cooperação](http://pt.wikipedia.org/wiki/Cultura_da_cooperação) . Acesso em: 22/02/22.