

ANÁLISE DO IMPACTO DOS BENEFÍCIOS EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO NA REGIAO DA AMAUC

Daiane Eliza Meira¹

Jean Carlo Pilloni²

Juliano Leoratto³

Verônica Paz de Oliveira⁴

RESUMO

O presente estudo analisa o impacto dos benefícios corporativos oferecidos por uma cooperativa de crédito localizada na região da AMAUC, buscando identificar quais são considerados mais atrativos pelos colaboradores de diferentes faixas etárias. A pesquisa caracteriza-se como aplicada, quantitativa e descritiva, utilizando questionário estruturado aplicado a 72 colaboradores distribuídos entre oito agências e uma unidade administrativa. Os resultados indicam que o plano de saúde e o vale-alimentação/refeição são os benefícios mais valorizados por todas as faixas etárias, reforçando sua relevância como instrumentos de segurança e bem-estar. Observou-se, contudo, variações nas preferências conforme o ciclo profissional: colaboradores mais jovens tendem a valorizar oportunidades de desenvolvimento e flexibilidade, enquanto os mais experientes priorizam estabilidade financeira e previdência privada. A análise evidencia a importância da personalização das políticas de benefícios como estratégia de engajamento, retenção de talentos e fortalecimento da cultura cooperativista. Conclui-se que a gestão eficaz dos benefícios é essencial para a sustentabilidade organizacional e para o alinhamento entre os valores cooperativos e as expectativas dos colaboradores.

Palavras-chave: cooperativismo de crédito; benefícios corporativos; gestão de pessoas; retenção de talentos; satisfação organizacional.

¹ Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas, Faculdade Senac Concórdia. E-mail: julianoleoratto@yahoo.com

² Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas, Faculdade Senac Concórdia. E-mail: dai_meira@hotmail.com

³ Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas, Faculdade Senac Concórdia. E-mail: jeanpilloni22@icloud.com

⁴ Orientadora. Doutora em Desenvolvimento Regional. Professora na Pós-Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas, Faculdade Senac Concórdia. E-mail: veronica.oliveira@sc.senac.br

1 INTRODUÇÃO

O cooperativismo de crédito tem apresentado crescimento expressivo nos últimos anos, impulsionado pela busca de soluções financeiras colaborativas e acessíveis. Esse modelo destaca-se pelos serviços personalizados, autonomia e vínculo comunitário, em que segundo a Organização das Cooperativas Brasileiras (2012), o Brasil possuía cerca de 6,5 mil cooperativas com mais de 11 milhões de associados, sendo 5,8 milhões deles em cooperativas de crédito em 2011 e segundo, o relatório Banco Central do Brasil (BC) intitulado Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo (2020) o número de cooperados do segmento de crédito já era de 11,9 milhões de associados em 2020. Tal expansão é sustentada pela filosofia cooperativista, que promove autossuficiência financeira de forma coletiva (Goddard *et al.*, 2002).

O crescimento das cooperativas de crédito se reflete no aumento de associados e colaboradores, impulsionado pelos benefícios oferecidos. Segundo o Banco Central do Brasil (2024), o número de cooperados no sistema de crédito cooperativo atingiu 17,3 milhões em dezembro de 2023, o que representa 7,2% da população brasileira.

O cooperativismo, conforme Soares e Melo Sobrinho (2008), reveste-se de relevância estratégica para o desenvolvimento socioeconômico, ao promover a mobilização de recursos privados e assumir os riscos correspondentes em benefício onde atua. Por representar iniciativas coletivas de cidadania econômica, contribui de maneira efetiva para o desenvolvimento local sustentável, potencializando externalidades positivas, tais como geração e retenção de talentos, inclusão financeira e redistribuição de renda.

Segundo o artigo “A sinergia entre o cooperativismo de crédito e os bancos públicos de desenvolvimento” – Portal do Cooperativismo Financeiro (2025), ao contrário dos bancos comerciais, as cooperativas de crédito atuam em municípios onde há pouco interesse por parte dos grandes bancos, promovendo inclusão financeira, desenvolvimento econômico local e condições mais personalizadas para os associados.

Segundo Bialoskorski Neto (2012), as cooperativas de crédito vêm se destacando não apenas pelos serviços prestados aos seus associados, mas

também pela forma como gerenciam seus recursos humanos. O autor ressalta que essas instituições oferecem benefícios competitivos e políticas de valorização profissional, o que as torna atrativas para profissionais qualificados e favorece a retenção de talentos no setor.

As cooperativas de crédito, fundamentadas nos princípios do cooperativismo, destacam-se por promover um ambiente organizacional pautado na ética, na valorização humana e no desenvolvimento contínuo dos seus colaboradores. Conforme Meinen e Port (2020), essas instituições oferecem estabilidade no emprego, programas estruturados de capacitação e perspectivas claras de ascensão na carreira, além de benefícios adicionais que contribuem para a satisfação e retenção dos profissionais. Esse conjunto de práticas fortalece a cultura cooperativista e reforça o compromisso com o bem-estar econômico e social de seus colaboradores, alinhando-se aos valores que norteiam o setor.

Dessa forma, este estudo tem como objetivo identificar e analisar os principais benefícios corporativos oferecidos por uma cooperativa de crédito localizada na região da AMAUC, por meio de uma pesquisa aplicada junto a oito agências dessa instituição, visando avaliar quais benefícios se mostram mais atrativos para diferentes faixas etárias de colaboradores, considerando suas necessidades, expectativas e preferências específicas no contexto organizacional. Com isso, espera-se que os dados obtidos possibilitem a elaboração de um plano de ação a ser apresentado à cooperativa em questão, visando sua possível implementação no planejamento estratégico da área de Recursos Humanos.

A escolha deste tema decorre também de uma motivação intrínseca dos pesquisadores, fundamentada na convicção de que modelos organizacionais orientados pela cooperação, autonomia e valorização do capital humano configuram alternativas mais sustentáveis, inclusivas e socialmente responsáveis em relação aos modelos corporativos tradicionais. Essa perspectiva é reforçada pela análise de estudos e publicações sobre o cooperativismo, que evidenciam o potencial transformador dessas instituições, as quais reinvestem recursos nas comunidades locais e promovem a educação financeira, a geração de renda e o desenvolvimento socioeconômico regional (Agência de Notícias BNDES, 2024).

Apesar do crescimento expressivo das cooperativas de crédito e da relevância do cooperativismo para o desenvolvimento socioeconômico, há uma lacuna na compreensão sobre quais benefícios corporativos são mais valorizados por

colaboradores de diferentes faixas etárias e como essas preferências impactam a gestão de pessoas e a retenção de talentos. Diante disso, este estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: Quais são os principais benefícios corporativos oferecidos por cooperativas de crédito que se mostram mais atrativos para os colaboradores de diferentes faixas etárias, e como essas preferências podem subsidiar estratégias de gestão de pessoas e o planejamento organizacional.

Para aprofundar a análise proposta, buscou-se compreender, em primeiro lugar, se há diferenças nas preferências por benefícios entre colaboradores mais jovens e aqueles com maior tempo de experiência profissional. Além disso, procurou-se identificar quais benefícios exercem maior influência sobre a satisfação e a retenção dos colaboradores que atuam nas cooperativas de crédito. Por fim, a investigação também se voltou para a compreensão de como as cooperativas podem alinhar suas políticas de benefícios à filosofia cooperativista e aos princípios do desenvolvimento sustentável das comunidades em que estão inseridas.

Além da introdução, o artigo organiza-se de maneira sequencial, iniciando com uma revisão teórica sobre a trajetória dos benefícios corporativos nas cooperativas de crédito e seus reflexos na gestão de pessoas. Em seguida, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa e, posteriormente, analisados os resultados, destacando as preferências dos colaboradores segundo as diferentes faixas etárias. O trabalho conclui apresentando uma síntese dos resultados obtidos, os quais possibilitaram responder às questões inicialmente propostas e subsidiar a elaboração de um plano de ação voltado à melhoria das políticas de benefícios nas cooperativas de crédito.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta o referencial teórico que fundamenta o estudo, abordando os principais conceitos e características do cooperativismo de crédito. São discutidos os fundamentos conceituais e a estrutura das cooperativas de crédito, assim como a origem e evolução desse modelo. Também é analisado o cooperativismo de crédito na região Sul, com destaque para sua expansão na região da AMAU e para o fortalecimento da empregabilidade no setor. Por fim, são

apresentados os benefícios do cooperativismo para a sociedade, incluindo políticas de incentivo e retorno financeiro aos colaboradores.

2.1 FUNDAMENTOS CONCEITUAIS DO COOPERATIVISMO DE CRÉDITO

Segundo o Portal do Cooperativismo Financeiro (2023), as cooperativas de crédito são instituições financeiras formadas pela união de indivíduos que buscam oferecer serviços financeiros com foco na cooperação, solidariedade e benefício mútuo. Diferentemente dos bancos tradicionais, elas possuem uma estrutura baseada na participação ativa dos seus membros, que são simultaneamente os “donos da instituição”. Ao longo do tempo, as cooperativas de crédito vêm se consolidando como alternativas importantes para a inclusão financeira, especialmente em regiões onde a presença dos grandes bancos é limitada, promovendo o desenvolvimento econômico local e o fortalecimento das comunidades.

O fortalecimento das cooperativas de crédito está intrinsecamente associado às transformações estruturais do sistema financeiro nacional e à crescente demanda por inclusão e acesso equitativo a serviços bancários em diferentes regiões do país. Em um contexto caracterizado por políticas monetárias restritivas, alta concentração bancária e desafios de competitividade, essas instituições destacam-se por oferecer condições de crédito mais acessíveis e modelos de governança participativa, que favorecem o engajamento ativo dos cooperados nos processos decisórios. Nesse sentido, os dados do Anuário do Cooperativismo de 2024 evidenciam não apenas a expansão quantitativa e territorial do segmento, mas também a sua consolidação como uma alternativa financeiramente sustentável, socialmente inclusiva e estrategicamente relevante no cenário econômico nacional.

Tabela 1 - Evolução e Expansão das Cooperativas de Crédito no Sistema Financeiro Nacional

Indicadores do Cooperativismo de Crédito	
Indicador	Valor
Número de cooperativas	689
Número de cooperados	20.123.965
Empregos gerados	121.825
Ingressos	R\$ 165,4 bilhões
Ativos totais	R\$ 989,4 bilhões
Sobras	R\$ 15,1 bilhões

Fonte: Adaptado do Anuário do Cooperativismo (2024).

Os números do Anuário 2024 reforçam a ideia de que as cooperativas de crédito não apenas ampliaram sua participação no mercado financeiro, mas também se consolidaram como instrumentos de inclusão social, geração de emprego e fortalecimento da economia local. O volume de ativos próximo de R\$ 1 trilhão é particularmente expressivo, evidenciando que o setor já se posiciona como um dos protagonistas dentro do cooperativismo brasileiro e com peso crescente no sistema financeiro do país.

As cooperativas estão fundamentadas em princípios essenciais que garantem sua identidade e funcionamento, tais como a adesão voluntária e livre, a gestão democrática, a participação econômica dos membros, além da autonomia e independência (BACEN, 2009 *apud* Santos, 2023). Esses pilares reforçam o compromisso das cooperativas em oferecer serviços personalizados e alinhados às necessidades dos associados, diferenciando-se das instituições financeiras convencionais e estimulando a participação e o engajamento comunitário.

As cooperativas de crédito passaram a investir em políticas de valorização do colaborador que vão além das obrigações legais, oferecendo benefícios diferenciados e programas de capacitação, com o intuito de manter um quadro funcional qualificado diante da competitividade do mercado. (Meinen; Port, 2014, p. 119).

Segundo estudos recentes, as cooperativas passaram a oferecer um portfólio mais diversificado de benefícios, incluindo programas de saúde e bem-estar, capacitação profissional, participação nos resultados e incentivos voltados ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Oliveira; Pereira, 2023). Essa evolução

reflete o alinhamento das práticas de recursos humanos com os valores cooperativistas de valorização do indivíduo, autonomia e desenvolvimento sustentável das comunidades onde atuam (OCB, 2022).

Além disso, as cooperativas de crédito costumam apresentar uma gestão de benefícios mais personalizada e adaptada às características demográficas e sociais de seus colaboradores, considerando, por exemplo, a faixa etária, as necessidades familiares e as expectativas de carreira. Segundo Chiavenato (2014, p. 215):

à personalização dos benefícios é uma estratégia eficaz para atender às necessidades específicas dos colaboradores, o que fortalece o vínculo organizacional e promove um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo. Essa adaptação é essencial para que as organizações, inclusive cooperativas, consigam reter talentos e manter o engajamento da equipe.

Entre os benefícios mais recorrentes e valorizados pelos colaboradores das cooperativas de crédito destacam-se os planos de saúde e odontológicos, os programas de capacitação e desenvolvimento profissional, a participação nos resultados, a flexibilidade de horários e os incentivos voltados ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, como o auxílio-creche e os programas de qualidade de vida no trabalho. Tais benefícios, além de comporem uma estratégia de valorização e retenção de talentos, refletem uma visão moderna de gestão de pessoas, orientada para o bem-estar integral e o engajamento organizacional. De acordo com Chiavenato (2014), os benefícios organizacionais constituem elementos fundamentais do sistema de recompensas, atuando como instrumentos de motivação, reconhecimento e comprometimento, uma vez que ampliam a percepção de justiça e fortalecem o vínculo entre colaborador e instituição. Assim, no contexto das cooperativas de crédito, o investimento em políticas de benefícios integradas e personalizadas às necessidades dos diferentes perfis etários e profissionais favorece a sustentabilidade da força de trabalho, reforçando a identidade cooperativista baseada em solidariedade, participação e valorização humana. Ainda de acordo com o autor, Chiavenato (2014), a oferta de benefícios que atendem às necessidades físicas, emocionais e familiares dos colaboradores é fundamental para o engajamento e para a criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Tais benefícios contribuem não apenas para o bem-estar dos funcionários, mas fortalecem o compromisso e a lealdade à organização.

Pizolotto (2000) destaca que a personalização dos benefícios, levando em conta as diferentes necessidades dos colaboradores conforme suas faixas etárias, é

essencial para a retenção de talentos. Enquanto os colaboradores mais jovens tendem a valorizar programas de capacitação e desenvolvimento profissional, os de faixas etárias superiores geralmente priorizam benefícios relacionados à saúde e à previdência privada. Essa adaptação contribui para aumentar a satisfação e o engajamento no ambiente de trabalho.

2.2 CARACTERIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DE CRÉDITO

A cooperativa de crédito é uma instituição financeira de natureza associativa, formada pela adesão voluntária de pessoas com interesses econômicos comuns, cujo propósito é oferecer serviços financeiros exclusivamente aos seus associados. Diferentemente dos bancos tradicionais, opera sob um modelo de governança democrática — baseado no princípio de “um associado, um voto” — e sem fins lucrativos, destinando seus resultados à melhoria dos serviços e ao fortalecimento econômico dos cooperados. Conforme o Portal do Cooperativismo Financeiro, XP Investimentos e SEBRAE (2022), esse modelo promove acesso ampliado ao crédito, taxas mais justas e inclusão financeira sustentável nas comunidades onde atua.

Uma cooperativa de crédito é uma instituição financeira formada pela associação voluntária de pessoas, com o objetivo de prestar serviços bancários exclusivamente aos seus membros, operando sob uma lógica de governança democrática e sem fins lucrativos (Souza; Pacheco, 2008, p. 45).

O Fundo Garantidor do Cooperativismo de Crédito (FGCOOP, 2025) define uma cooperativa de crédito como uma instituição financeira que pode captar depósitos e conceder crédito exclusivamente a seus associados. A associação implica na subscrição e integralização de quotas-parte, conforme estabelecido no artigo 5º da Lei nº 5.764/1971. Essas cooperativas operam sob o princípio da governança democrática, onde cada associado possui um voto, independentemente do número de quotas que possua. Além disso, elas têm como objetivo principal a promoção do bem-estar econômico e social de seus membros, oferecendo serviços financeiros com condições mais favoráveis em comparação às instituições financeiras tradicionais.

Ademais, pesquisas acadêmicas sobre a evolução normativa brasileira evidenciam que as cooperativas de crédito estão autorizadas a desempenhar

praticamente todas as operações financeiras típicas de um banco comercial com exceção da criação de moeda, o que reafirma sua abrangente inserção no Banco Central do Brasil e no Conselho Monetário Nacional (BCB, 2003) como agentes plenos do sistema financeiro.

2.3 ORIGEM DO COOPERATISMO DE CRÉDITO

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, provocou transformações profundas na sociedade, impactando a economia, a produção e as relações de trabalho. A mecanização e a automação dos processos produtivos resultaram na desvalorização da mão de obra, longas jornadas, baixos salários e instabilidades socioeconômicas, afetando significativamente a vida da classe trabalhadora (Gawlak, 2007 *apud* Pereira, 2018; Reisdorfer, 2014 *apud* Pereira, 2018). Diante desse cenário, grupos de trabalhadores que foram excluídos dos benefícios do desenvolvimento industrial passaram a se organizar de maneira solidária, compartilhando recursos, esforços e conhecimentos para alcançar objetivos comuns.

Nesse contexto, o cooperativismo surgiu como uma forma de união baseada na reciprocidade e na colaboração entre indivíduos, priorizando o bem-estar coletivo. As primeiras associações de caráter assistencial surgiram como resposta à crise enfrentada pela classe operária, buscando enfrentar as dificuldades sociais e econômicas por meio de ações coletivas. Apesar de iniciativas iniciais pouco eficazes, essas experiências motivaram a criação de associações formais chamadas cooperativas, estruturadas de forma a respeitar princípios humanos, normas internas e a participação ativa dos interessados (Pinheiro, 2008 *apud* Pereira, 2018).

Um marco importante na história do cooperativismo ocorreu em 1844, quando 28 tecelões ingleses se reuniram em Rochdale, preservando costumes e tradições locais, e estabeleceram objetivos e regras para a criação de uma cooperativa. Com um capital inicial de 28 libras, eles fundaram o “Rochdale Society of Equitable Pioneers”, considerada a primeira cooperativa de consumo da história (Gawlak, 2007 *apud* Pereira 2018). Pouco depois, em 1847, Friedrich Wilhelm Raiffeisen, na Renânia, deu início à primeira associação de auxílio para produtores rurais em Weyerbusch/Westerwald.

2.3 COOPERATIVISMO DE CRÉDITO NO BRASIL

O cooperativismo de crédito no Brasil possui uma trajetória fortemente marcada por princípios de solidariedade, autogestão e desenvolvimento local. Sua origem remonta ao início do século XX, quando imigrantes europeus trouxeram ao país os ideais de cooperação que já se consolidavam em diversos países do continente, especialmente na Alemanha, com o modelo criado por Friedrich Wilhelm Raiffeisen, e na Inglaterra, com as cooperativas de Rochdale. Esses movimentos buscavam alternativas econômicas mais justas e sustentáveis diante das desigualdades e da exclusão financeira que atingiam pequenos produtores e trabalhadores (Senado Notícias, 2023).

A primeira cooperativa de crédito do Brasil foi fundada em 1902, na cidade de Nova Petrópolis (RS), pelo padre suíço Theodor Amstad. Inspirado no modelo europeu, Amstad organizou agricultores locais para constituírem uma instituição financeira de ajuda mútua, a caixa de economia e empréstimos Amstad, hoje conhecida como Sicredi pioneira RS. Essa iniciativa marcou o início formal do cooperativismo de crédito no país, servindo de referência para a expansão do movimento em diversas regiões (Sebrae, 2020).

O avanço do cooperativismo de crédito no Brasil, entretanto, não ocorreu de forma linear. Ao longo do século XX o setor passou por momentos de crescimento e retração, influenciado por fatores políticos e pela ausência de um marco regulatório estável. Em determinados períodos, as cooperativas sofreram restrições quanto às suas operações financeiras, o que limitou seu alcance e sustentabilidade. Ainda assim, o movimento manteve-se resiliente, apoiado em bases comunitárias e em valores de confiança e reciprocidade (Banco Central do Brasil, 2008).

Um marco decisivo para a consolidação das cooperativas de crédito ocorreu com a constituição federal de 1988, que reconheceu formalmente essas instituições como integrantes do sistema financeiro nacional. A partir desse reconhecimento, o banco central passou a regulamentar e supervisionar o setor, permitindo o fortalecimento institucional das cooperativas e a ampliação de sua atuação no mercado financeiro. Essa evolução normativa possibilitou maior segurança jurídica, melhor governança e acesso a instrumentos financeiros modernos (Banco Central do Brasil, 2008).

Atualmente, o cooperativismo de crédito ocupa posição estratégica na economia brasileira, atuando como importante instrumento de inclusão financeira, desenvolvimento regional e distribuição de renda. As cooperativas não apenas oferecem produtos e serviços equivalentes aos das instituições bancárias tradicionais, mas também reinvestem parte dos resultados nas próprias comunidades onde estão inseridas. Assim, consolidam-se como agentes de transformação socioeconômica, promovendo o uso consciente do crédito e o fortalecimento das economias locais (Sebrae, 2020; Senado Notícias, 2023).

2.4 COOPERATIVISMO DE CRÉDITO NA REGIÃO SUL

A região sul do Brasil ocupa posição de destaque no cenário nacional do cooperativismo de crédito, concentrando a maior parcela de cooperados do país. De acordo com o panorama do sistema nacional de crédito cooperativo (SNCC), publicado pelo Banco Central do Brasil, cerca de 47,2% dos cooperados pessoas físicas e 39,1% dos cooperados pessoas jurídicas do país estão localizados nos estados do Sul, evidenciando o protagonismo regional no desenvolvimento e na consolidação do sistema (Banco Central do Brasil, 2025a).

Esse protagonismo se reflete também no volume de ativos administrados: o SNCC encerrou 2024 com R\$ 885,3 bilhões em ativos totais, crescimento de 21,1% em relação ao ano anterior, sendo o sul responsável por parcela expressiva desse resultado, impulsionado por cooperativas como Sicredi, Sicoob e Cresol, que possuem forte presença regional (Banco Central do Brasil, 2025b).

Além disso, as cooperativas da região têm se destacado na expansão do crédito rural e empresarial, fortalecendo economias locais e contribuindo para a inclusão financeira de comunidades de menor porte. O desempenho consistente das cooperativas do Sul reflete um modelo de governança mais maduro, aliado à cultura cooperativista historicamente consolidada nesses estados, fatores que posicionam a região como referência nacional em eficiência operacional e capilaridade no sistema cooperativo de crédito (Banco Central do Brasil, 2025c).

2.4.1 Expansão de cooperativismo de crédito na região da Amauc

A região da Amauc, que abrange diversos municípios do Alto Uruguai Catarinense, apresenta um cenário de crescimento expressivo no cooperativismo de crédito, refletindo o movimento nacional de expansão das cooperativas no sul. De acordo com dados do Banco Central do Brasil, o cooperativismo de crédito no sul mantém forte capilaridade, abrangendo quase todos os municípios, incluindo os da Amauc, e representando a maior parcela de associados PF e PJ do país (Banco Central do Brasil, 2025a).

O avanço do cooperativismo na região se deve, em grande parte, à atuação de cooperativas filiadas ao Sicredi e Sicoob, que promovem a abertura de novas agências e pontos de atendimento em municípios menores, além de disponibilizar produtos financeiros adaptados às necessidades locais, como crédito rural, capital de giro para microempresas e financiamentos para produtores agrícolas familiares. Esse movimento tem fortalecido o desenvolvimento regional, ampliado a inclusão financeira e estimulado a circulação de recursos dentro da própria comunidade (Banco Central do Brasil, 2025b).

Entre 2023 e 2024, os dados mostram um aumento significativo de associados e volume de crédito liberado na região da Amauc, seguindo a tendência verificada em toda a região sul, onde os ativos das cooperativas cresceram mais de 20% em 2024 (Banco Central do Brasil, 2025c). Esse crescimento evidencia não apenas a relevância econômica do setor, mas também o fortalecimento de uma cultura cooperativista consolidada, que alia princípios de solidariedade à eficiência na gestão financeira e à sustentabilidade das comunidades locais.

2.4.2 Fortalecimento da empregabilidade nas cooperativas de crédito

O cooperativismo constitui-se como um importante instrumento de desenvolvimento econômico e social, ao promover a mobilização de recursos privados em prol do bem coletivo e do fortalecimento das comunidades locais. De acordo com Soares e Melo Sobrinho (2008), essa forma de organização é de singular relevância para a sociedade, pois estimula a aplicação de recursos próprios, assumindo riscos em benefício das regiões onde atua. Além disso, ao representar

iniciativas oriundas dos próprios cidadãos, o cooperativismo contribui para o desenvolvimento local sustentável, incentivando a formação de poupança, o financiamento de atividades produtivas, a geração de empregos e a distribuição de renda, elementos fundamentais para a promoção da inclusão econômica e da justiça social.

O cooperativismo destaca-se como um relevante instrumento de desenvolvimento econômico e social, uma vez que fortalece a economia local e promove a equidade na distribuição de renda e empregabilidade. Essa visão é corroborada por Oliveira (2001), ao afirmar que as cooperativas são organizações que promovem o desenvolvimento local e regional, contribuindo para o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável das comunidades em que atuam. Essa percepção converge com o entendimento, que considera o sistema cooperativo um dos mais eficazes mecanismos de distribuição de renda, capaz de estimular e equilibrar o contexto econômico. Tal realidade se traduz em acréscimos de renda e ganhos aos associados, refletindo em melhorias patrimoniais, investimentos nas localidades onde as cooperativas estão inseridas, bem como estruturação de equipe de atendimento.

2.5 BENEFÍCIOS DO COOPERATIVISMO DE CRÉDITO PARA A SOCIEDADE

O cooperativismo configura-se como um sistema socioeconômico baseado na associação de pessoas, na busca pela prosperidade coletiva, orientando-se pelas necessidades do grupo e não pela maximização do lucro individual. Alinhado a valores universais, o modelo cooperativista transcende barreiras territoriais, linguísticas, culturais e nacionais. Nesse contexto, o cooperativismo promove o desenvolvimento econômico e social de forma integrada, fomentando a sustentabilidade, a equidade e a produtividade (Organização das Cooperativas Brasileiras, 2025).

As cooperativas configuram-se como formas de organização coletiva fundamentadas na associação livre e voluntária de pessoas que compartilham necessidades e objetivos econômicos, sociais e culturais comuns. De acordo com a Aliança Cooperativa Internacional (ACI), uma cooperativa é definida como uma associação autônoma de pessoas unidas voluntariamente para satisfazer aspirações

e necessidades comuns por meio de uma empresa de propriedade conjunta e democraticamente controlada. Essa concepção reforça princípios essenciais do cooperativismo, como adesão voluntária e aberta, autonomia, controle democrático pelos membros e participação econômica, que orientam a busca pelo equilíbrio entre desenvolvimento econômico, solidariedade e participação efetiva dos cooperados na gestão.

2.5.1 Políticas de incentivo e retorno financeiro para os colaboradores

A valorização do capital humano e a adoção de estratégias de incentivo têm se tornado práticas recorrentes nas organizações contemporâneas, que buscam fortalecer o engajamento e a produtividade de seus colaboradores. De acordo com Rosa (2010), muitas empresas utilizam os incentivos como ferramentas para reter talentos e manter a motivação das equipes, promovendo, conseqüentemente, melhores resultados organizacionais. Esses incentivos são direcionados, sobretudo, aos colaboradores que apresentam desempenho acima das expectativas e cumprem metas com eficiência, refletindo o reconhecimento da contribuição individual para o alcance dos objetivos institucionais. Ainda conforme a autora, tais incentivos podem ser monetários, caracterizando-se como recompensas financeiras oferecidas pelas organizações em contrapartida ao desempenho excepcional, configurando um importante mecanismo de valorização e permanência de profissionais qualificados.

A recompensa financeira representa um dos principais instrumentos de reconhecimento e valorização do desempenho profissional dentro das organizações. Trata-se de uma forma de remuneração que pode ser operacionalizada por diferentes formatos. Segundo Silva (2012), a remuneração fixa pode ser classificada em direta e indireta: a direta é composta pelo salário-base, comissões e prêmios, enquanto a indireta abrange benefícios oferecidos aos colaboradores, sejam eles obrigatórios por lei ou concedidos voluntariamente pela empresa. Já a remuneração variável está associada ao desempenho individual ou coletivo, refletindo os resultados alcançados e servindo como estímulo à produtividade, comprometimento, retenção de talentos e o fortalecimento do vínculo organizacional.

3 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, de natureza quantitativa e abordagem descritiva, direcionada ao mapeamento e à análise dos benefícios corporativos oferecidos por uma cooperativa de crédito na região da AMAUC. A investigação foi desenvolvida em oito agências e um setor administrativo de uma cooperativa de crédito, selecionados por sua relevância institucional e por representarem distintos contextos operacionais. Essa escolha permitiu a obtenção de um panorama abrangente sobre a percepção dos colaboradores em relação aos benefícios ofertados, considerando diferentes realidades organizacionais e perfis profissionais.

A coleta de dados ocorreu por meio de questionário estruturado, aplicado de forma digital – *Google Forms*, contendo questões fechadas voltadas à mensuração da percepção dos colaboradores quanto à relevância dos benefícios, conforme suas faixas etárias. Os dados foram tratados por análise estatística descritiva, identificando tendências e padrões de preferência.

Os resultados permitiram correlacionar o perfil etário dos colaboradores à atratividade dos benefícios corporativos, oferecendo subsídios para a gestão estratégica de pessoas e para o aperfeiçoamento das políticas de benefícios nas cooperativas de crédito.

Adicionalmente, realizou-se uma revisão bibliográfica sistematizada dos elementos que compõem a política de benefícios corporativos, fundamentada em uma análise macroeconômica dos principais condicionantes organizacionais e sociais que influenciam sua estrutura e aplicação. Foram consultadas fontes secundárias, incluindo livros, artigos científicos e bases acadêmicas, com o objetivo de embasar teoricamente as dimensões analisadas e contextualizar a pesquisa empírica.

1. Universo e amostra

- Público alvo: compõe-se pelos colaboradores da cooperativa de crédito objeto do estudo, abrangendo todos os profissionais envolvidos nas operações e serviços das oito agências e setor administrativo pesquisadas.
- Amostragem: Adotada uma estratégia de amostragem estratificada, considerando como critério de estratificação as faixas etárias dos

colaboradores. Essa abordagem permite garantir a representatividade de diferentes grupos etários, possibilitando análises comparativas sobre a percepção e valorização dos benefícios corporativos oferecidos.

2. Instrumento de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado, desenvolvido e aplicado digitalmente utilizando a plataforma Google Forms. O instrumento foi enviado aos colaboradores da cooperativa de crédito por meio de canais digitais, garantindo praticidade e ampla abrangência.

O questionário abordou variáveis relacionadas à faixa etária dos colaboradores, à identificação dos benefícios corporativos oferecidos e à percepção individual sobre a relevância de cada benefício, utilizando escalas de mensuração padronizadas. Essa estrutura permitiu a quantificação das respostas, viabilizando a análise estatística descritiva e a comparação entre diferentes grupos etários, oferecendo subsídios para a compreensão das preferências e expectativas dos colaboradores em relação às políticas de benefícios.

3. Análise de dados

Os dados obtidos foram apresentados por meio de gráficos e tabelas, permitindo a visualização clara da percepção dos colaboradores em relação a cada indicador. Adicionalmente, foi realizada uma análise de correlação, com o objetivo de identificar possíveis relações significativas entre a faixa etária dos colaboradores e a atratividade dos benefícios corporativos.

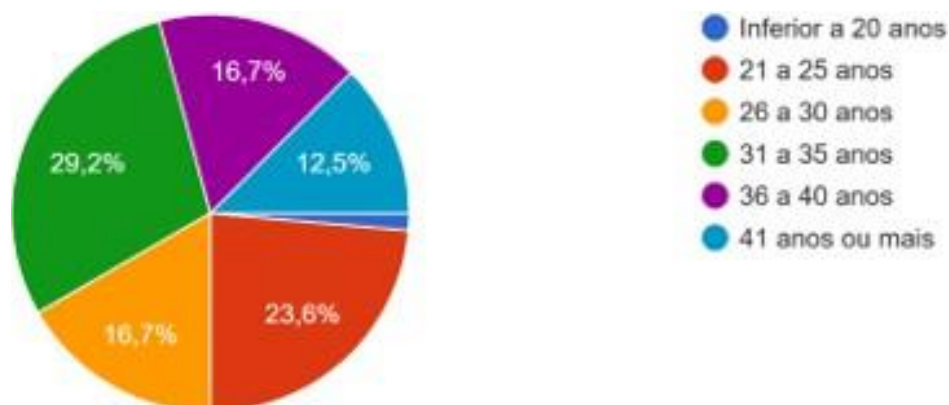
Essa abordagem metodológica possibilita identificar os benefícios mais valorizados por cada grupo etário, oferecendo subsídios estratégicos para o aprimoramento das políticas de benefícios da cooperativa, de modo a alinhá-las às demandas e expectativas individuais dos colaboradores, promovendo maior engajamento, satisfação e valorização no ambiente organizacional.

4 CONTEXTUALIZAÇÃO E RESULTADOS

A presente análise refere-se ao estudo realizado junto aos colaboradores de oito agências e uma unidade administrativa de uma cooperativa de crédito, com o objetivo de identificar os benefícios organizacionais considerados mais atrativos e compreender as diferenças de preferência conforme a faixa etária dos profissionais.

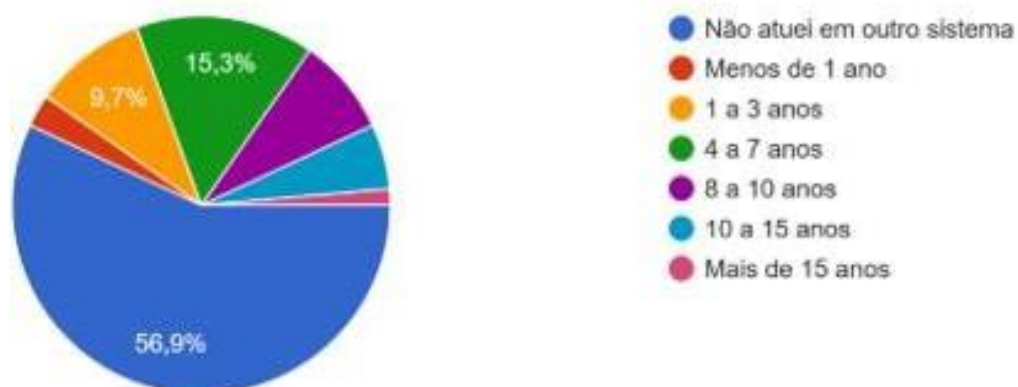
Ao todo, foram obtidas 72 respostas válidas, distribuídas entre seis grupos etários — inferior a 20 anos, 21 a 25 anos, 26 a 30 anos, 31 a 35 anos, 36 a 40 anos e 41 anos ou mais —, abrangendo desde jovens em início de carreira até colaboradores com trajetória consolidada e maior tempo de experiência. Conforme figura a seguir, do qual ilustra a porcentagem com base no questionário aplicado.

Figura 1 - Idade



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Figura 2 - Possui experiências anteriores em Cooperativas ou no sistema financeiros? Em caso afirmativo, informe a quantos anos atua nesse segmento

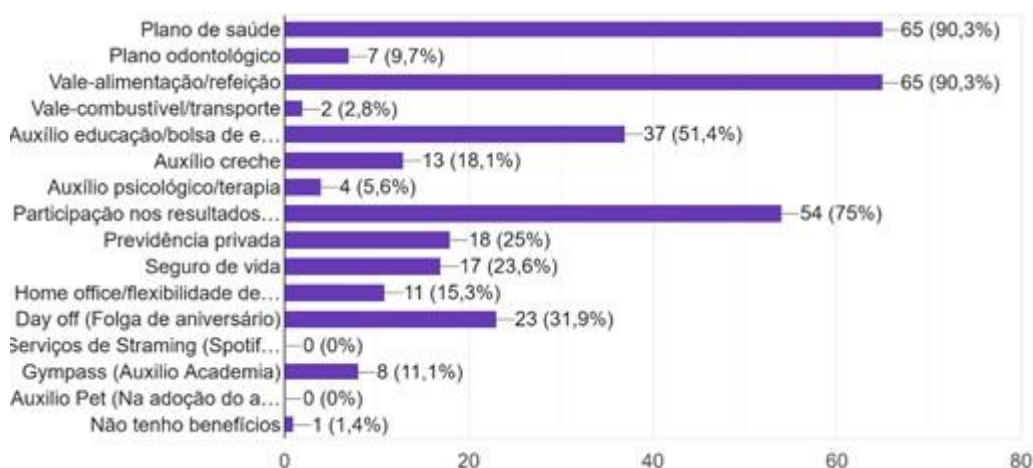


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.1 RESULTADOS GERAIS

De forma transversal, observou-se que o plano de saúde é o benefício mais valorizado por todos os grupos, independentemente da idade, seguido do vale-alimentação/refeição, que aparece de maneira praticamente unânime. Essa convergência evidencia a relevância de benefícios que atendem necessidades básicas e garantem segurança e bem-estar, pilares fundamentais da gestão de pessoas contemporânea, conforme o gráfico a seguir extraído do questionário aplicado:

Figura 3 – Quais dos benefícios abaixo você considera mais atrativos



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.2 ANÁLISE POR FAIXA ETÁRIA

- Faixa etária inferior a 20 anos: Embora tenha havido apenas um respondente, nota-se a valorização do plano de saúde e do vale-alimentação, indicando que mesmo os colaboradores mais jovens reconhecem a importância de benefícios voltados à saúde e segurança pessoal.
- Faixa etária de 21 a 25 anos (17 respondentes): Os benefícios mais atrativos foram, respectivamente, plano de saúde, vale-alimentação/refeição, participação nos resultados (PPR), auxílio educação/bolsa de estudos e *day off* (folga de aniversário). Este grupo demonstra preocupação com o desenvolvimento profissional e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho,

refletindo o perfil de uma geração que valoriza aprendizado contínuo, reconhecimento e qualidade de vida.

- Faixa etária de 26 a 30 anos (12 respondentes): A ênfase recai novamente sobre o plano de saúde e o vale-alimentação, seguidos do plano odontológico e da participação nos resultados. Trata-se de uma etapa de consolidação profissional, em que se evidencia maior foco em estabilidade financeira e segurança pessoal, sem abandonar o interesse pelo crescimento.
- Faixa etária de 31 a 35 anos (21 respondentes): Mantém-se o padrão de priorização do plano de saúde e vale-alimentação, com o surgimento da previdência privada entre os mais mencionados. Essa mudança de preferência revela um amadurecimento profissional, com o colaborador passando a planejar o futuro e a buscar estabilidade familiar e financeira.
- Faixa etária de 36 a 40 anos (12 respondentes): Os benefícios mais valorizados permanecem sendo o plano de saúde, vale-alimentação/refeição e previdência privada, reforçando a ênfase em qualidade de vida e segurança econômica. O foco em benefícios de longo prazo torna-se evidente, indicando maior valorização da sustentabilidade ocupacional e do vínculo organizacional.
- Faixa etária de 41 anos ou mais (9 respondentes): Este grupo mantém a priorização do plano de saúde e vale-alimentação, mas adiciona ênfase à previdência privada, desenvolvimento pessoal e profissional e à segurança e estabilidade. Nota-se uma visão ampliada sobre o trabalho, na qual se combinam tranquilidade financeira, reconhecimento profissional e propósito organizacional.

4.3 SÍNTESE COMPARATIVA

A análise comparativa evidencia padrões consistentes de valorização, com pequenas variações conforme o ciclo de vida e o estágio profissional.

- Jovens até 25 anos: valorizam aprendizado, flexibilidade e crescimento (auxílio educação, *day off*).
- Adultos jovens (26 a 35 anos): priorizam estabilidade financeira e benefícios tangíveis (plano odontológico, PPR).

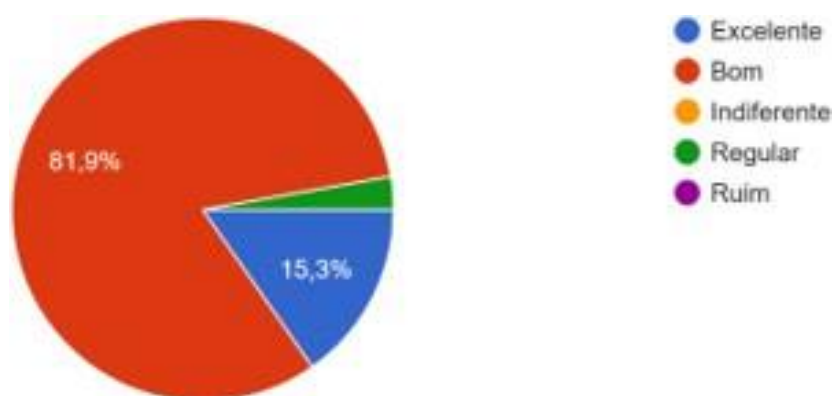
- Colaboradores acima de 35 anos: dão maior importância à previdência privada, segurança e planejamento de longo prazo.
- Profissionais com 41 anos ou mais: valorizam reconhecimento, desenvolvimento contínuo e estabilidade.

Em todas as faixas, o plano de saúde e o vale-alimentação/refeição se consolidam como benefícios estruturantes, reforçando sua função estratégica na retenção e satisfação de talentos.

4.4 PERCEPÇÃO GERAL E OPORTUNIDADES DE MELHORIA

A percepção global dos colaboradores em relação aos benefícios oferecidos pela cooperativa é amplamente positiva, predominando a avaliação “Bom” nos aspectos financeiros, de segurança, estabilidade, flexibilidade e desenvolvimento profissional. Conforme o gráfico a seguir, do qual foi extraído os resultados com base nas respostas dos colaboradores.

Figura 4 – Como você avalia os benefícios atualmente oferecidos pela Cooperativa



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Contudo, o fato de nenhuma dimensão ter alcançado o nível “Excelente” indica potencial de aprimoramento nas políticas de gestão de pessoas. Destaca-se a necessidade de inovar e personalizar os pacotes de benefícios, ajustando-os às especificidades etárias e às demandas de carreira de cada grupo.

4.5 RECOMENDAÇÕES ESTRATÉGICAS

- Personalização dos benefícios: adotar estratégias diferenciadas por faixa etária, alinhando incentivos às motivações e necessidades de cada ciclo profissional.
- Valorização simbólica: desenvolver políticas estruturadas de reconhecimento, engajamento e propósito, ampliando a percepção de pertencimento e satisfação.
- Programas de desenvolvimento contínuo: investir em iniciativas de educação corporativa, bem-estar e qualidade de vida, equilibrando benefícios tangíveis (remuneração e segurança) e intangíveis (reconhecimento e realização).

5 PROPOSIÇÕES ESTRATÉGICAS DE MELHORIA PARA A GESTÃO DE BENEFÍCIOS CORPORATIVOS

Os resultados mostraram diferenças claras nas preferências por faixa etária. Assim, recomenda-se ações de melhorias:

- Criar um pacote específico para jovens talentos, incluindo trilhas de desenvolvimento, mentoria e oportunidades de capacitação contínua.
- Ampliar benefícios destinados à faixa etária mais experiente, como incentivo à previdência privada e programas de preparação para aposentadoria.
- Expandir programas de capacitação técnica e comportamental, com foco em habilidades digitais, atendimento ao cooperado e gestão.
- Integrar conteúdos voltados ao cooperativismo, governança e propósito socioeconômico, reforçando o pertencimento institucional.
- Implementar uma trilha contínua de desenvolvimento, com avaliação anual e acompanhamento individual.
- Implementar pesquisas anuais de satisfação com benefícios, envolvendo todos os colaboradores.
- Realizar benchmarking com outras cooperativas da região e do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo evidenciou que os benefícios corporativos desempenham um papel estratégico na satisfação, no engajamento e na retenção dos colaboradores de cooperativas de crédito, especialmente em um contexto de crescimento do setor e de intensificação da concorrência por talentos qualificados.

A análise realizada com 72 colaboradores de diferentes faixas etárias permitiu identificar padrões consistentes de preferência, destacando o plano de saúde e o vale-alimentação/refeição como benefícios estruturantes e amplamente valorizados por todos os grupos. Contudo, observou-se que as expectativas variam conforme o ciclo profissional: colaboradores mais jovens tendem a priorizar desenvolvimento, aprendizado e flexibilidade, enquanto os mais experientes demonstram maior interesse por segurança financeira, previdência privada e estabilidade a longo prazo.

Esses achados reforçam a importância de políticas de benefícios personalizadas, capazes de atender às necessidades específicas de cada faixa etária e contribuir para um ambiente organizacional mais equilibrado, inclusivo e alinhado aos princípios do cooperativismo. Além disso, o estudo aponta oportunidades de aprimoramento, como o fortalecimento de programas de reconhecimento, bem-estar e desenvolvimento contínuo, capazes de elevar a percepção de valor dos colaboradores e promover uma experiência organizacional mais completa.

Com base na análise realizada, os objetivos propostos pela pesquisa foram plenamente atingidos, uma vez que foi possível identificar os benefícios considerados mais atrativos pelos colaboradores e compreender as diferenças de preferência entre as faixas etárias avaliadas.

Apesar dos resultados relevantes, algumas lacunas foram identificadas ao longo do estudo. A amostra, embora representativa, limita-se a uma única cooperativa de crédito, o que restringe a capacidade de generalização dos achados. Além disso, a pesquisa baseou-se exclusivamente na percepção declarada dos colaboradores, sem considerar indicadores internos de desempenho, absenteísmo ou rotatividade que poderiam fortalecer a análise. Outro ponto a ser aprofundado diz respeito à influência de variáveis organizacionais, como tempo de empresa, cargo, modalidade de trabalho e cultura das agências, fatores que podem impactar diretamente a

valorização dos benefícios.

Diante dessas lacunas, sugerem-se futuras pesquisas que ampliem a investigação para diferentes cooperativas e regiões, possibilitando comparações interorganizacionais. Também se recomenda a realização de estudos longitudinais que avaliem como as preferências por benefícios evoluem ao longo do tempo, especialmente em um mercado cada vez mais dinâmico. Outra oportunidade consiste em integrar métodos quantitativos e qualitativos, permitindo compreender não apenas “quais” benefícios são mais valorizados, mas “por que” são percebidos como relevantes. Por fim, pesquisas que incorporem indicadores de desempenho organizacional e métricas de clima podem fortalecer o entendimento da relação entre políticas de benefícios e resultados corporativos.

Conclui-se que a adoção de uma gestão estratégica de benefícios, fundamentada na escuta ativa dos colaboradores e na visão de longo prazo, pode potencializar a competitividade das cooperativas de crédito, fortalecer o vínculo entre colaboradores e instituição e promover um ambiente de trabalho mais sustentável, inovador e coerente com os valores da cultura cooperativista.

REFERÊNCIAS

ACI. Aliança Cooperativa Internacional. **Cooperative identity, values & principles**. 2024. Disponível em: <https://ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>. Acesso em: 14 nov. 2025.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS BNDES. **O impacto das cooperativas de crédito na economia local**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.bndes.gov.br/blogdodesenvolvimento/detalhe/O-impacto-das-cooperativas-de-credito-na-economia-local/>. Acesso em: 12 ago. 2025.

BACEN. BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Governança cooperativa**: participação e representatividade em cooperativas de crédito no Brasil. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/pre/microFinancas/coopcar/pdf/artParticRepres.pdf>. Acesso em: 9 nov. 2021.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Modelo de negócios de cooperativas de crédito**. Estudo Especial n. 83/2020. *E-book*. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/conteudo/relatorioinflacao/EstudosEspeciais/EE083_Modelo_de_negocios_de_cooperativas_de_credito.pdf. Acesso em: 31 ago. 2025.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo**: perfil dos cooperados e distribuição regional. Brasília: Banco Central do Brasil, 2025a. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/panorama-cooperativas>. Acesso em: 16 dez. 2025.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo**: dados econômico-financeiros e ativos totais. Brasília: Banco Central do Brasil, 2025b. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/panorama-cooperativas>. Acesso em: 16 dez. 2025.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo**: Relatório dezembro 2023. Brasília: Banco Central do Brasil, 2025c. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/content/estabilidadefinanceira/coopcredpanorama/relatorio_panorama_cooperativas_2023_FINAL.pdf. Acesso em: 3 nov. 2025.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. **Cooperativas de crédito no Brasil e o papel do BNDES**. Rio de Janeiro: BNDES, 2024. *E-book*. Disponível em: https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/24545/1/PRFol_216129_Cooperativas%20de%20cr%C3%A9dito%20no%20Brasil%20e%20o%20papel%20do%20BNDES.pdf. Acesso em: 31 ago. 2025.

BIALOSKORSKI NETO, Silvio. Governança e desempenho em cooperativas de crédito. **Revista de Administração Pública**, v. 46, n. 5, p. 1237–1260, 2012.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. **Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas e dá outras providências.** Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm. Acesso em: 31 ago. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. Disponível em:

<https://biblio3.url.edu.br/pdf/chiavenato-gestao-de-pessoas.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2025.

FGCOOP. **O que é uma cooperativa de crédito?** Disponível em:

<https://www.fgcoop.coop.br/noticias/33>. Acesso em: 31 ago. 2025.

MEINEN, Ênio; PORT, Márcio. **Cooperativismo financeiro: percurso histórico, perspectivas e desafios.** [S.l.]: [s.n.], 2014. Disponível em:

<https://cooperativismodecredito.coop.br/2014/08/cooperativismo-financeiro-percurso-historico-perspectivas-e-desafios-enio-meinen-e-marcio-port/>. Acesso em: 14 ago. 2025.

MEINEN, Ênio; PORT, Márcio. **O cooperativismo de crédito ontem, hoje e amanhã.** [S.l.]: [s.n.], 2020. Disponível em: <https://www.skoob.com.br/livro/pdf/o-cooperativismo-de-credito/livro%3A281479/edicao%3A315531>. Acesso em: 14 ago. 2025.

OCB. ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS. **Relatório anual sobre práticas de gestão em cooperativas de crédito.** Brasília: OCB, 2022.

OCB. ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS. Disponível em:

<https://www.ocb.org.br/>. Acesso em: 16 out. 2025.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Manual de gestão das cooperativas: uma abordagem prática.** São Paulo: Atlas, 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS. P2 2015 – **Panorama do cooperativismo no Brasil:** dados de 2011. Brasília: OCB, 2012. Disponível em:

<https://www.coreconpr.gov.br/wp-content/uploads/2017/11/P2-2015.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2025.

PEREIRA, Gustavo Rodrigues de Paula; SILVA, Reidene de Oliveira. O impacto transformador do cooperativismo no mercado financeiro: vantagens, desafios e resultados. **REVICOOP**, v. 5, n. 1, 2024. Disponível em:

<https://revicoop.emnuvens.com.br/revicoop/article/view/99>.

PEREIRA, Luiz Fernando. **Benefícios do cooperativismo de crédito na percepção dos cooperados.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Rondônia, Cacoal, 2018.

PIZOLOTTO, José César. Programas de benefícios sociais para profissionais brasileiros como forma de reter talentos: um estudo exploratório. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 4, p. 27–48, 2000. Disponível em:

<https://www.redalyc.org/journal/2734/273457118010/>. Acesso em: 14 ago. 2025.

PORTAL DO COOPERATIVISMO FINANCEIRO. **A sinergia entre o cooperativismo de crédito e os bancos públicos de desenvolvimento.** Abr. 2025. Disponível em: <https://cooperativismodecredito.coop.br/2025/04/a-sinergia-entre-o-cooperativismo-de-credito-e-os-bancos-publicos-de-desenvolvimento/>. Acesso em: 12 ago. 2025.

PORTAL DO COOPERATIVISMO FINANCEIRO. **O que é uma cooperativa de crédito?** Disponível em: <https://cooperativismodecredito.coop.br/>. Acesso em: 31 ago. 2025.

SANTOS, Jordy Lopes dos; SILVA, Letícia Santos da; MEDEIROS, Kleber Miranda; KATO, Olivia Misae; SOUZA, Gilvandro Figueiredo. Políticas e práticas de recursos humanos: A percepção de colaboradores de uma cooperativa de crédito bancário. **Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão em Gestão**, v. 7, n. 1, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/revenspesextgestao/article/view/35662>.

SEBRAE. **Conheça as normas que regem as cooperativas.** Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/conheca-as-normas-que-regem-as-cooperativas%2Ccc3b9e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 31 ago. 2025.

SEBRAE. **Cooperativismo e crédito:** impulsionando o desenvolvimento local. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/parceirodomunicipio/cidadeempreendedora/cooperativismo-e-credito%2C1263f46aedaaf810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 31 ago. 2025.

SEBRAE. **Saiba como funcionam as operações de uma cooperativa de crédito.** Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/saiba-como-constituir-uma-cooperativa-de-credito%2Cef8f438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em: 31 ago. 2025.

SICREDI. **História da Sicredi Pioneira RS.** Disponível em: <https://www.sicredi.com.br/pioneira-rs>. Acesso em: 31 ago. 2025.

SISTEMA OCB. **Anuário do cooperativismo brasileiro 2024:** ramo crédito. Disponível em: <https://somoscooperativismo.coop.br/anuario-ramos/credito>. Acesso em: 31 ago. 2025.

SOARES, Marden Marques; MELO SOBRINHO, Abelardo Duarte de. **Microfinanças:** o papel do Banco Central do Brasil e a importância do cooperativismo de crédito. 2. ed. Brasília: Banco Central do Brasil, 2008. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/htms/public/microcredito/livro_microfinan%C3%A7as_internet.pdf. Acesso em: 14 ago. 2025.

SOUZA, Edson Galdino Vilela de; PACHECO, José Ernani de Carvalho. **Cooperativismo de crédito no Brasil:** globalização, estado e cidadania. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

SOUZA, Marcos Antônio; LIMA, Thiago Rodrigues. **A personalização dos benefícios nas organizações contemporâneas.** Belo Horizonte: UFMG, 2021.

XP INVESTIMENTOS. **Cooperativas de crédito:** o que são e como funcionam?
Disponível em: <https://conteudos.xpi.com.br/renda-fixa/relatorios/cooperativas-de-credito-o-que-sao-e-como-funcionam/>. Acesso em: 31 ago. 2025.