



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DE NAVIRAÍ - CPNV
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO



Kamila Izabel dos Santos de Almeida

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**ATUAÇÃO DE MULHERES COLABORADORAS EM
COOPERATIVAS DE NAVIRAÍ-MS**

Orientadora:

Profa. Dra. Jaiane Aparecida Pereira

Naviraí-MS

2024



ATUAÇÃO DE MULHERES COLABORADORAS EM COOPERATIVAS DE NAVIRAÍ-MS

Kamila Izabel dos Santos de Almeida

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção das mulheres que atuam ou atuaram como colaboradoras em cooperativas do município de Naviraí-MS, buscando identificar os desafios e as oportunidades enfrentadas por essas mulheres em suas trajetórias profissionais. A pesquisa se fundamenta em uma revisão bibliográfica organizada em duas partes: A Mulher no Mercado de Trabalho e A Mulher no Cooperativismo, oferecendo um panorama histórico e contextual sobre a inserção e evolução da atuação feminina nesses espaços. A metodologia adotada consistiu em uma pesquisa quantitativa descritiva, realizada por meio da aplicação de um questionário online elaborado via Google Forms. Responderam ao questionário 51 mulheres, incluindo colaboradoras atuais e aquelas que já trabalharam em cooperativas locais no passado. Como resultados, destaca-se a dificuldade em encontrar mulheres ocupando cargos estratégicos nas cooperativas do município. Com relação às barreiras nas cooperativas, foram identificadas: a falta de apoio dos líderes, a dificuldade de conciliar trabalho e família, a cultura organizacional que não valoriza a mulher e a falta de aceitação da equipe. Com relação aos desafios para atuação/crescimento nas cooperativas em geral, foram destacadas a falta de oportunidades de crescimento para as mulheres, a discriminação por ser mulher e a dificuldade em conciliar trabalho e família. Todos esses aspectos juntos contribuem para a falta de mulheres em níveis estratégicos nas cooperativas estudadas.

Palavras-chave: mulher; trabalho; cooperativas.



1 INTRODUÇÃO

Em setembro de 2015, em uma reunião da Organização das Nações Unidas (ONU), foi lançada a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que inclui 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs). Entre eles, o quinto objetivo destaca a igualdade de gênero e o empoderamento feminino, evidenciando que a promoção da equidade entre homens e mulheres é crucial para o desenvolvimento sustentável (PNUD, 2015). Apesar disso, mulheres ainda enfrentam desafios significativos na ocupação de cargos de liderança, inclusive no cooperativismo, onde a desigualdade de representação permanece evidente (Cirolini; Noro, 2008; Cielo; Wenningkamp; Schmid, 2014; Lopes et al., 2022).

No Brasil, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 51,1% da população é composta por mulheres (104,5 milhões) e 48,5% de homens (98,5 milhões) (IBGE, 2022). Apesar disso, no mercado de trabalho, quando se trata de posições hierárquicas mais elevadas e igualdade salarial, existe muita desigualdade entre homens e mulheres.

A Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023, dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres quando da realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. A referida lei também altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dando direito de ação indenizatória em caso de descumprimento da lei (Brasil, 2023). Apesar dos avanços desta legislação, na prática as mulheres ainda enfrentam barreiras.

No caso do estado do Mato Grosso do Sul (MS), um relatório de transparência salarial publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), analisou 615 estabelecimentos com 100 ou mais empregados até dezembro de 2023, a partir dos dados da RAIS, identificando que apenas 30,5% dessas empresas possuíam políticas voltadas à contratação de mulheres. Neste período, as mulheres representavam 36,51% dos empregados (77.554 mulheres), sendo que a remuneração média das mulheres era de 2.691,86 e a dos homens 3.692,81 (MTE, 2024a). Esses números refletem os desafios enfrentados pelas mulheres em diversos setores econômicos no Brasil e no estado, contudo, como o estado é eminentemente agrícola, as disparidades neste setor se tornam mais evidentes.

Em Naviraí, município localizado na Região Cone-Sul de MS, dados do Censo Agropecuário de 2017 revelam que apenas 14,06% do pessoal ocupado em estabelecimentos agropecuários eram mulheres, demonstrando a disparidade de gênero no setor (IBGE, 2017). O município possui uma economia diversificada, com forte presença do agronegócio e do setor



de serviços, destacando-se como um polo agrícola e agroindustrial em expansão (Pereira et al., 2017; Pereira; Zacarias; Silva, 2021).

Em pesquisa local, Pereira, Dias e Guimarães (2023) observaram que, nas empresas do agronegócio de Naviraí, as mulheres têm baixa representatividade e, quando presentes, ocupam majoritariamente cargos administrativos ou relacionados a serviços de limpeza. Diante deste cenário, as cooperativas surgem como espaços potenciais para a ampliação da participação feminina, promovendo a equidade e o desenvolvimento socioeconômico.

As organizações cooperativas são definidas pela Lei nº 5.764/71 com destaque para os princípios de adesão voluntária, gestão democrática e retorno econômico proporcional às operações dos associados. Tais características posicionam as cooperativas como ambientes potenciais para a promoção da igualdade e inclusão (Brasil, 1971).

Existem diversos tipos de cooperativas que refletem a pluralidade de finalidades e setores em que essas organizações atuam, como cooperativas de crédito, que reúnem associados interessados em poupar e acessar crédito com melhores condições; cooperativas de serviços comunitários, que fornecem serviços essenciais; e cooperativas de produção, que integram esforços industriais ou agrícolas para otimizar processos. No setor agropecuário, cooperativas agroindustriais permitem que produtores rurais comercializem suas produções e agreguem valor a seus produtos. Além dessas, destacam-se as cooperativas de consumo, trabalho, habitação, educação e mineração, cada uma com objetivos específicos para atender às demandas de seus membros e comunidades (Crúzio, 2005).

Considerando o contexto apresentado, o estudo busca responder a seguinte questão de pesquisa: as cooperativas são espaços que promovem igualdade de oportunidades de trabalho entre mulheres e homens? Para responder ao problema, o presente trabalho tem como objetivo analisar a percepção das mulheres que atuam ou atuaram como colaboradoras em cooperativas do município de Naviraí-MS, buscando identificar os desafios e as oportunidades enfrentadas por essas mulheres em suas trajetórias profissionais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura foi dividida em duas partes, a primeira descreve sobre a mulher no mercado de trabalho; e a segunda fala sobre a mulher no cooperativismo.



2.1 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção feminina no mercado de trabalho ganhou força durante a Primeira Guerra Mundial, período em que os homens foram convocados para o conflito e as mulheres assumiram a responsabilidade tanto pela família quanto por empregos externos, rompendo as barreiras tradicionais que limitavam seu papel à esfera doméstica (Alves; Procópio; Gonçalves, 2022). Silva (2022) destaca a histórica exclusão das mulheres dos espaços de decisão e autonomia, tanto na vida privada quanto na social, sendo que os direitos conquistados, como propriedade e voto, resultaram de suas reivindicações e manifestações contra uma narrativa masculina dominante que as subordinava.

Ao longo do tempo, as mulheres vêm reivindicando um espaço mais consolidado no mercado de trabalho, em busca de reconhecimento por sua contribuição nos setores produtivos. Inicialmente inseridas em ocupações associadas ao lar e em áreas como agricultura, educação e saúde, especialmente como enfermeiras, elas têm expandido sua atuação, cada vez mais, para outras áreas do mercado formal e industrial, firmando-se progressivamente em posições antes dominadas por homens (Leal, Freire Filha, 2023).

Nas últimas décadas, a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro teve avanços expressivos, mas ainda enfrenta desafios estruturais. O aumento da participação feminina é evidente, com uma taxa de participação que saltou de 34,8% em 1990 para 52,2% em 2023 (MTE, 2024b). Segundo Leone e Baltar (2008, p. 235), “a mulher tem tido êxito no aumento de sua participação na atividade econômica, embora muitas vezes isto signifique uma dupla jornada de trabalho, na medida em que continuam responsáveis pelos afazeres domésticos”.

De acordo com um estudo realizado em Rondonópolis, estado do Mato Grosso (MT) por Braga e Santos (2024), cujo objetivo foi analisar a percepção das mulheres sobre o mercado de trabalho a partir das dimensões de oportunidade e igualdade de gênero nas empresas, os resultados revelaram avanços, mas também destacaram desafios significativos. Com uma amostra de 92 participantes, o estudo utilizou uma escala de cinco pontos para avaliar percepções sobre oportunidades de crescimento, igualdade de gênero e tratamento no ambiente corporativo. Os dados mostram que a média de respostas 3,98% indica uma percepção clara de que cargos de liderança ainda são predominantemente ocupados por homens, enquanto 3,57% das participantes concordaram parcialmente ou totalmente que as mulheres ainda são vistas como inferiores no ambiente de trabalho.



Os autores também evidenciam que, para alcançarem padrões salariais e de oportunidades semelhantes aos dos homens, elas precisam investir mais em estudos e qualificações. A análise fatorial exploratória revelou que, em média, as participantes discordam (3,10) que exista capacitação adequada para mulheres nas empresas, concordam parcialmente (3,47) com a existência de promoção feminina, mas discordam (2,87) que haja tratamento igualitário. Esses dados refletem a necessidade de medidas que promovam igualdade de gênero de forma efetiva, especialmente para superar paradigmas que questionam a capacidade feminina em cargos de liderança (Braga; Santos, 2024).

Padilha et al. (2024) entrevistaram oito mulheres que atuam no agronegócio em Naviraí-MS para compreender as dificuldades enfrentadas por elas. Os autores concluíram que, embora não existam barreiras para a entrada das mulheres nas empresas do setor, foram destacadas várias dificuldades enfrentadas por elas como: preconceito por ser mulher; ser taxada como o sexo frágil; não ser valorizada e respeitada; não poder exercer as mesmas funções que homens; ter a obrigação de fazer muito melhor para ser reconhecida no mesmo patamar que os homens; falta de estrutura para receber mulheres nas fazendas; e assédio.

Apesar das dificuldades enfrentadas, Padilha et al. (2024) reiteram que, muitas vezes as próprias mulheres não as enxergam como dificuldades, normalizando-as, o que dificulta a superação. Esses achados estão alinhados ao trabalho de Berlato, Andretta e Fernandes (2023) que estudaram a percepção de 315 mulheres egressas das ciências agrárias sobre a discriminação no ramo. Como resultados, as autoras separaram as respondentes em dois grupos: o primeiro chamado de “mantenedoras do sistema patriarcal” (139 mulheres – 44,1% da amostra), que não visualizam a discriminação, assumindo uma posição de discordância ou passividade em relação da situação; e o segundo grupo denominado “conscientes do protagonismo” (176 mulheres – 55,9% da amostra), que observam mais os fatores relacionados a discriminação, sentindo na pele a questão da área ser discriminatória (Berlato, Andretta e Fernandes, 2023).

Após considerar brevemente o contexto da mulher no mercado de trabalho e sobretudo no ramo do agronegócio, passa-se a análise da atuação da mulher no cooperativismo.

2.2 A MULHER NO COOPERATIVISMO

O início do cooperativismo data de 1844, onde surge em Rochdale, nos arredores de Manchester, a união considerada a primeira cooperativa do mundo, a Sociedade dos Probos de Rochdale, um grupo de 28 tecelões e 28 libras que, após 12 anos de existência, acumulara um



capital de 152 mil libras e já contava com 3.450 sócios (SOUSA, 2009). Para Alves, Procópio e Gonçalves (2022, p. 6):

O cooperativismo é uma filosofia de vida que agrega valor à comunidade, trazendo mais autonomia para as pessoas, desenvolvimento econômico e social. As cooperativas surgiram no século XIX em meio a sociedade capitalista, onde havia desigualdades, aumento da fome, misérias e péssimas condições de trabalho. Devido às mazelas que pairavam a sociedade, o cooperativismo veio em forma de apaziguar esses problemas.

A partir da filosofia cooperativista, essas organizações vêm crescendo e já ocupam lugar de destaque no ambiente econômico e social brasileiro. À medida que uma cooperativa cresce em tamanho, sua complexidade na gestão aumenta (Zybersztajn, 1994). Segundo dados do anuário do cooperativismo, em 2023, havia 4.509 cooperativas registradas junto à Organização das Cooperativas do Brasil (OCB), atuando em mais de 3.624 municípios (AnuárioCoop, 2024).

No caso da atuação das mulheres em cooperativas, alguns estudos têm sido desenvolvidos, como o conduzido por Salvaro, Estevam e Felipe (2014) em cooperativas agrícolas na Região Sul de Santa Catarina, destacou que as mulheres cooperadas entrevistadas relatam a necessidade de superar medos e inseguranças para atender às demandas e exigências de seus cargos, sendo que a participação na cooperativa possibilitou uma profissionalização do trabalho.

Em pesquisa realizada em uma cooperativa de crédito situada no município de João Pinheiro, na região noroeste de Minas Gerais, Alves, Procópio e Gonçalves (2022) investigaram 39 mulheres colaboradoras sobre sua inclusão e experiências no ambiente cooperativo. Os resultados mostram a relevância da presença feminina, vista como positiva e influente dentro da cooperativa. Em relação à percepção sobre discriminação de gênero, 62,2% das entrevistadas indicaram não ter sofrido ou presenciado casos de discriminação. Embora a maioria não relate experiências de discriminação, os autores apontam que a problemática ainda persiste para algumas pessoas dentro do contexto estudado, sinalizando a necessidade de atenção a práticas inclusivas (Alves; Procópio; Gonçalves, 2022).

Em pesquisa realizada na Coopavel Cooperativa Agroindustrial de Cascavel, na região Centro Oeste do Paraná, cujo objetivo foi identificar e compreender o processo de inclusão e participação das mulheres no agronegócio, Cielo, Wenningkamp, Schmidt (2013) ressaltam que a inserção das mulheres é uma tendência irreversível e tende a aumentar. A Coopavel desenvolveu a Universidade Unicoop (Universidade Corporativa Coopavel) que promove diversos eventos para a inserção das mulheres, como o “1º Encontro de mulheres cooperativistas” que atingiu o público de 600 mulheres (Cielo; Wenningkamp; Schmidt, 2013).



Para além do cooperativismo agrícola, um trabalho realizado nas agências do estado do MT na Cooperativa Sicredi Celeiro MT/RR, revelou que a maioria dos cargos de gestão (86%) é ocupada por homens, enquanto as mulheres representam apenas 14% (Fornaziere; Nascimento, 2024). Além disso, as gestoras entrevistadas relataram dificuldades iniciais, como a necessidade de provar a competência profissional. Os autores concluem que, embora as mulheres tenham conquistado espaço em um ambiente historicamente masculino, ainda enfrentam desafios constantes para manter seu reconhecimento e posição de liderança.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo foi desenvolvido com base em uma abordagem quantitativa e descritiva. Segundo Casarin e Casarin (2012), a pesquisa quantitativa busca quantificar variáveis ou mensurar fenômenos de forma objetiva, utilizando dados numéricos que podem ser analisados estatisticamente. A pesquisa descritiva, por sua vez, visa descrever detalhadamente características específicas de determinado fenômeno ou grupo (Gil, 2002).

Para a coleta de dados, optou-se pela realização de uma pesquisa de campo que, conforme Vergara (2016), consiste na obtenção de dados diretamente no ambiente onde os fenômenos ocorrem. O objetivo foi analisar a percepção das mulheres que atuam ou atuaram como colaboradoras em cooperativas do município de Naviraí-MS, investigando as percepções e experiências relacionadas ao tema.

Os dados primários foram coletados por meio de um questionário estruturado, aplicado na plataforma Google Forms. O questionário partiu de uma pergunta sobre a participação das respondentes em cooperativas, sendo classificadas como “sou colaboradora atualmente” e “já fui colaboradora”. A partir dessa questão as respondentes foram direcionadas para duas partes: a primeira contendo questões sobre a sua atuação na cooperativa, incluindo o cargo ocupado, tempo de atuação e as percepções quanto a diversos assuntos, como: promoções já recebidas, percepção de possibilidades de crescimento, igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, barreiras para ascensão a cargos de liderança e desafios para atuação/crescimento das mulheres. A segunda parte buscou entender o perfil socioeconômico das respondentes.

Ao todo o questionário possuía 19 questões, incluindo: questão do tipo “sim” ou “não”; uma questão com escala Likert de 5 pontos; e questões do tipo caixa de seleção. Inicialmente foi realizado um pré-teste com duas mulheres que atuam em cooperativas, que deram um feedback sobre o entendimento das questões (Apêndice A). O questionário foi divulgado durante o mês de outubro de 2024, por meio das redes sociais e grupos de Whatsapp.



Primeiramente, foi realizado um levantamento das cooperativas que atuam no município, sendo identificadas 9 cooperativas, 6 cooperativas agrícolas e 3 cooperativas de crédito. As cooperativas agrícolas são: Cooperativa Agroindustrial Copagril (Copagril); C.Vale Cooperativa Agroindustrial (Cvale); Cooperativa Agrícola Sul-mato-grossense (Copasul); Coamo Agroindustrial Cooperativa (Coamo); Cocamar Cooperativa Agroindustrial (Cocamar); e Camda Cooperativa Agropecuária (Camda). As cooperativas de crédito são: Banco Cooperativo Sicredi S.A. (Sicredi); Banco Cooperativo do Brasil S.A. (Sicoob); e Cresol Confederação (Cresol).

As cooperativas foram contactadas e foi solicitado para encaminhar o formulário para as colaboradoras mulheres. Também foi utilizada a técnica da bola de neve, pedindo para que mulheres que atuam em cooperativas compartilhassem o questionário. Foram obtidas 51 respostas, sendo 30 de colaboradoras atuais e 29 que já foram colaboradoras.

A análise foi realizada através de estatística descritiva com auxílio do *software* Excel, sendo os resultados descritos a seguir.

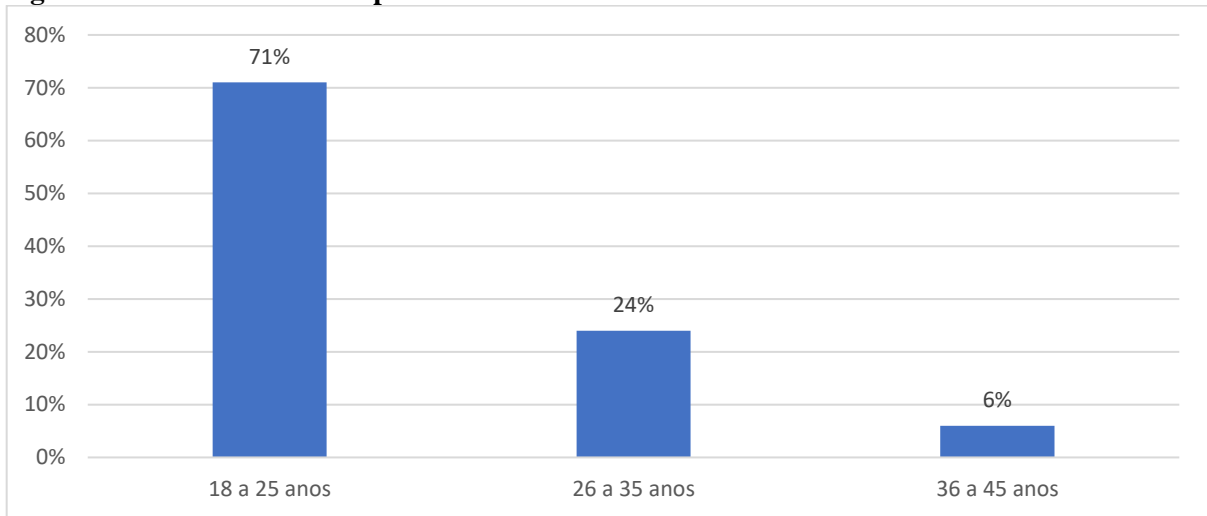
4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise de dados foi dividida em três partes: (1) perfil das respondentes; (2) atuação nas cooperativas; e (3) desafios da mulher nas cooperativas.

4.1 PERFIL DAS RESPONDENTES

Responderam ao questionário 51 mulheres, dentre as quais 30 são colaboradoras de cooperativas e 21 já foram colaboradoras. Considerando a faixa etária, os dados foram mostrados na Figura 1.

Figura 1: Faixa etária das respondentes

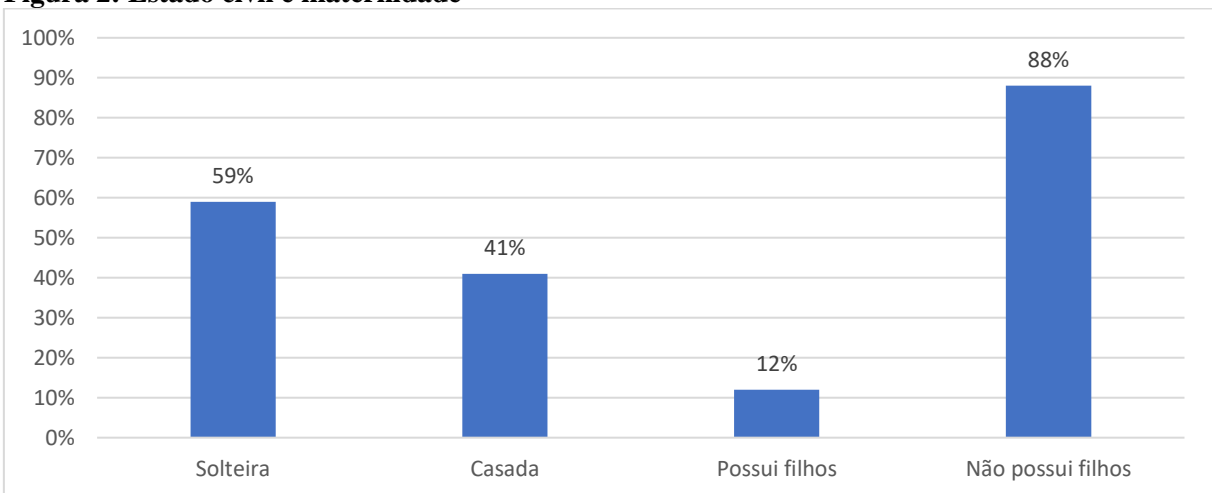


Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Observa-se que a maioria das respondentes está na faixa etária de 18 a 25 anos (71%). Em seguida, 24% estão entre 26 e 35 anos, e apenas 6% têm entre 36 e 45 anos. Embora a amostra não seja representativa, os dados sugerem um público bastante jovem trabalhando nas cooperativas, enquanto a presença de mulheres em faixas etárias mais altas é menor.

Sobre o estado civil e questão da maternidade das respondentes, os dados foram mostrados na Figura 2.

Figura 2: Estado civil e maternidade

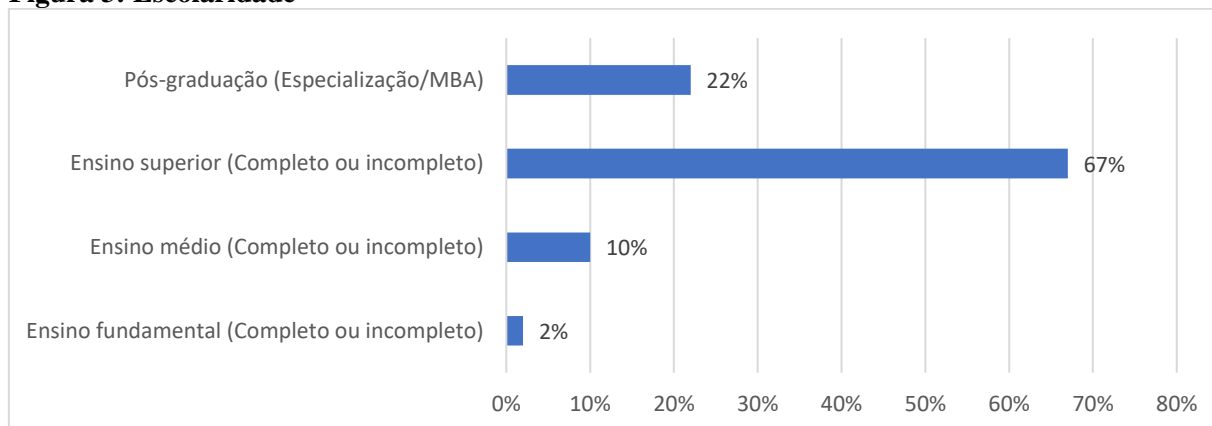


Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Seguindo a faixa etária, os dados mostram que a maioria das respondentes é solteira (59%), enquanto 41% são casadas. Em relação à maternidade, 88% afirmaram não possuir filhos, e apenas 12% possuem. Esses dados podem favorecer a maior disponibilidade para se dedicar à carreira profissional.

Na Figura 3 é apresentado o nível de escolaridade das respondentes, variando desde o ensino fundamental até a pós-graduação.

Figura 3: Escolaridade

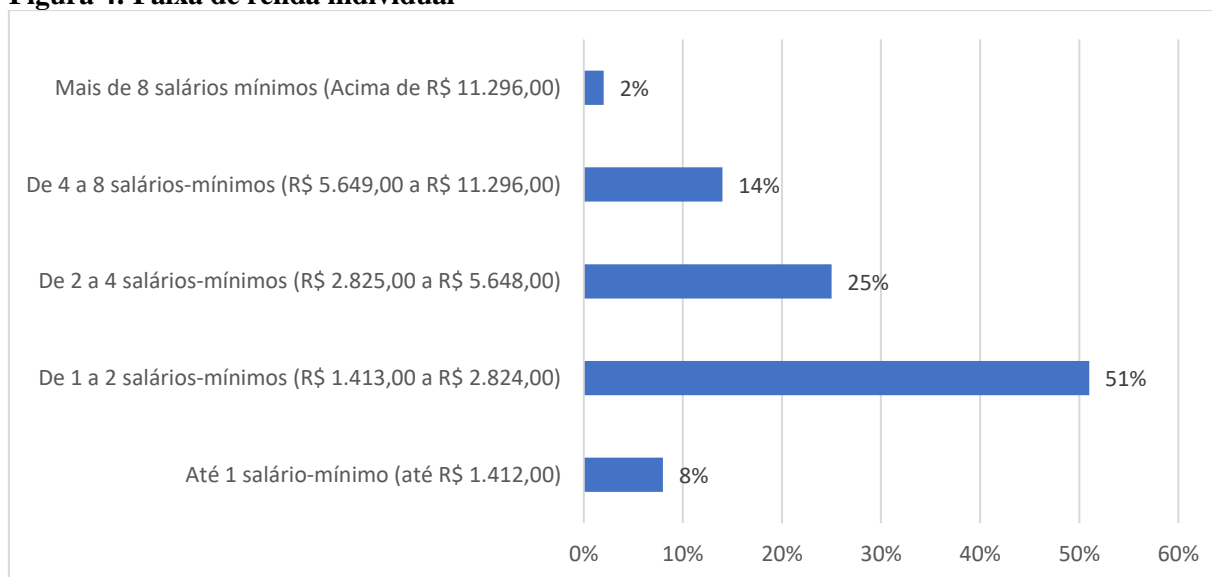


Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

A análise mostra que 67% das respondentes possuem ensino superior completo ou incompleto, destacando um alto nível de qualificação acadêmica. Além disso, 22% já concluíram ou estão cursando pós-graduação, demonstrando a preocupação com a qualificação. Apenas 10% das respondentes possuem ensino médio e 2% possuem ensino fundamental, completo ou incompleto. Vale ressaltar a dificuldade em acessar as colaboradoras dos níveis operacionais da produção, o que poderia apresentar um resultado diferente.

Considerando a faixa de renda individual das respondentes, os resultados foram apresentados na Figura 4.

Figura 4: Faixa de renda individual

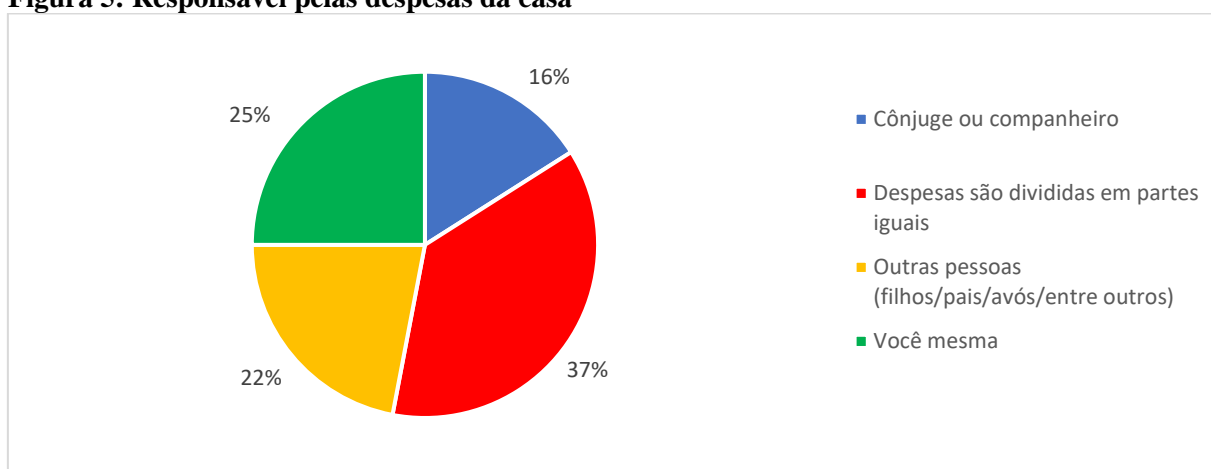


Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

A maioria das respondentes com 51% encontra-se na faixa de 1 a 2 salários-mínimos, enquanto 25% recebem entre 2 e 4 salários-mínimos. Na sequência, 14% possuem rendimentos de 4 a 8 salários-mínimos, 8% estão na faixa de até 1 salário-mínimo, e apenas 2% têm renda superior a 8 salários-mínimos. Esses dados mostram uma concentração significativa de mulheres em faixas salariais intermediárias e mais baixas, com poucas alcançando níveis de renda mais elevados.

Ao indagar sobre quem assume a responsabilidade pelas despesas da casa, os resultados foram mostrados na Figura 5.

Figura 5: Responsável pelas despesas da casa



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os resultados mostram que 37% das mulheres dividem as despesas em partes iguais com outra pessoa, enquanto 25% afirmam ser as principais responsáveis por arcar com esse valor. Outras 22% dependem financeiramente de familiares, como filhos, pais, avós, entre outros, e 16% têm o cônjuge ou companheiro como responsável pelas despesas da casa. Esses números refletem a diversidade de divisões entre as respondentes, com destaque para a significativa parcela de mulheres que possuem independência ou contribuem de forma equilibrada para o sustento.

Após conhecer o perfil das respondentes, passa-se para a atuação das respondentes nas cooperativas.

4.2 ATUAÇÃO NAS COOPERATIVAS

Sobre a atuação das respondentes nas cooperativas, foram pesquisadas mulheres que são colaboradoras e aquelas que já foram colaboradoras no passado, sendo a análise separada nestes

dois grupos. Um resumo sobre o tempo médio de atuação e o tipo de cooperativa foi apresentado na Tabela 1, considerando o número de respondentes.

Tabela 1: Resumo sobre o tempo médio de atuação e o tipo de cooperativa das respondentes

Respondentes	Tempo médio de atuação (meses)	Tipo de cooperativa*	
		Agroindustrial	de Crédito
Sou colaboradora (30)	27	26	4
Já fui colaboradora (21)	18	20	2
Total	-	46	6

* Nota: uma respondente atuou em cooperativa agroindustrial e de crédito

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Entre as colaboradoras atuais, 30 mulheres participaram da pesquisa, apresentando um tempo médio de atuação de 27 meses (mais de 2 anos), variando de um mês a 5 anos o tempo de atuação das respondentes. A maioria dessas colaboradoras (26) trabalha em cooperativas agroindustriais, enquanto 4 estão atuando em cooperativas de crédito.

Dentre as respondentes que foram colaboradoras de cooperativas no passado (21), essas tiveram uma média de atuação de 18 meses (um ano e meio), variando de 3 meses a 4 anos. Das respondentes, 20 trabalharam em cooperativas agroindustriais e 2 em cooperativas de crédito. Vale ressaltar que uma das respondentes já teve experiência em ambos os tipos de cooperativas.

Considerando o cargo que as respondentes ocupam ou já ocuparam em cooperativas, os resultados foram apresentados na Tabela 2.

Tabela 2: Cargo das respondentes nas cooperativas

Respondentes	Nível do cargo			
	Nível operacional - administrativo	Nível operacional - produção	Nível tático - administrativo	Nível tático - produção
Sou colaboradora (30)	21	3	5	1
Já fui colaboradora (21)	16	3	0	2
Total	37	6	5	3

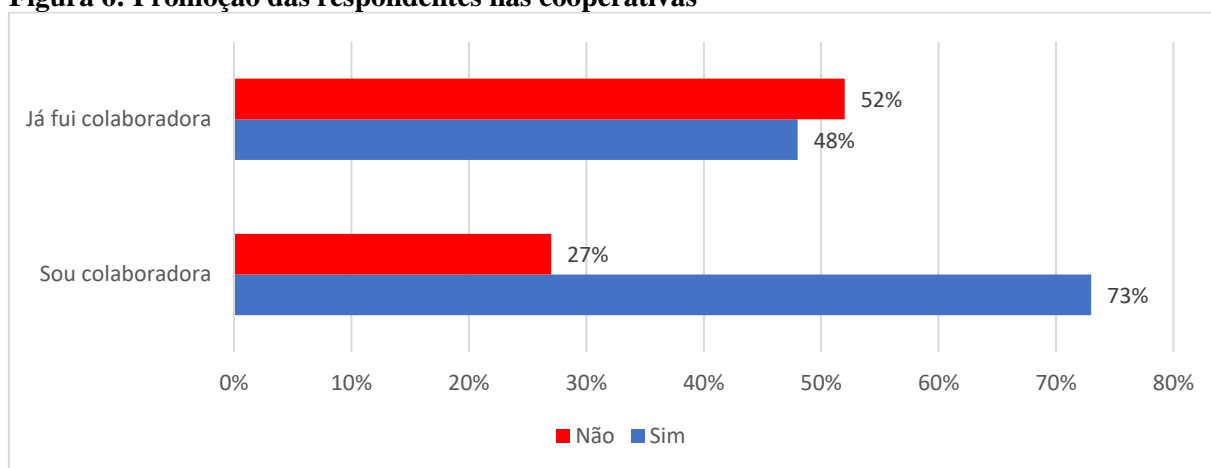
Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os dados apontam uma predominância das mulheres em cargos administrativos no nível operacional, tanto entre as colaboradoras atuais quanto aquelas que já foram colaboradoras (43 no total). A concentração das mulheres em cargos administrativos está alinhada com a pesquisa de Pereira, Dias e Guimarães (2023), que também identificaram essa tendência, mostrando que, apesar da maior participação das mulheres no agronegócio, elas ainda têm dificuldade de alcançar posições mais elevadas na hierarquia organizacional.

No nível tático, 5 ocupam funções administrativas e apenas 1 está na área de produção, sendo que outras duas que já foram colaboradoras ocuparam cargos no nível tático de produção. Destaca-se que nenhuma das respondentes ocupa cargos nos níveis estratégicos, nem no administrativo e nem na produção.

Quando perguntado se as respondentes já receberam algum tipo de promoção nas cooperativas, os resultados foram mostrados na Figura 6.

Figura 6: Promoção das respondentes nas cooperativas

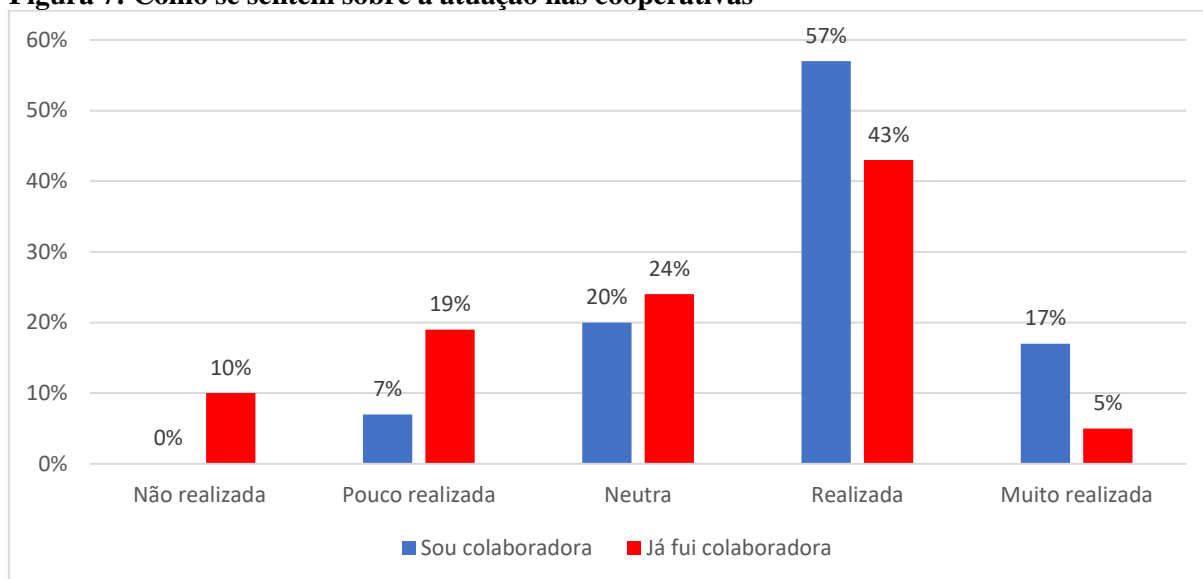


Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Entre as colaboradoras atuais, 73% afirmaram já ter recebido uma promoção, enquanto 27% não tiveram essa oportunidade. Entre aquelas que já foram colaboradoras, apenas 48% relataram ter recebido promoções, enquanto 52% não receberam.

As respondentes também foram indagadas sobre como se sentem ou como se sentiram durante a sua atuação nas cooperativas, considerando todas as respondentes, os resultados foram mostrados na Figura 7.

Figura 7: Como se sentem sobre a atuação nas cooperativas



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

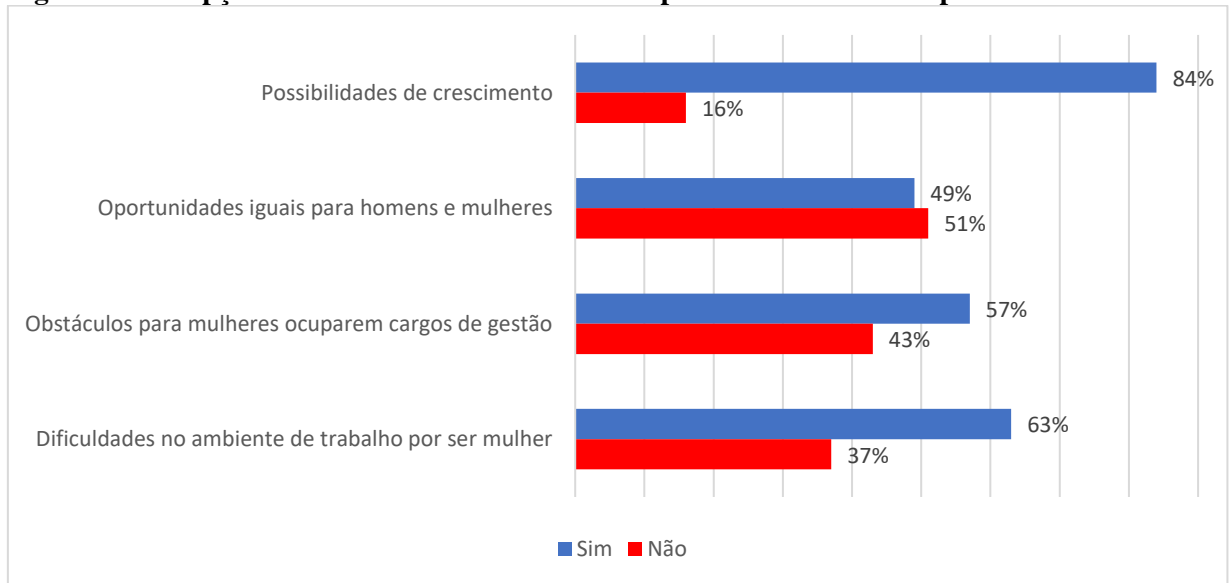
Como esperado, observa-se que o nível de satisfação daquelas que foram colaboradoras no passado é menor quando comparado àquelas que estão atuando, pois 29% se sentiram não realizadas ou pouco realizadas, e neutras foram 24%, contra 7% daquelas que atuam que se sentem pouco realizadas e 20% estão neutras. Por outro lado, dentre aquelas que se sentiram realizadas ou muito realizadas foram 48% e aquelas que ainda atuam somam 74%.

Após conhecer sobre a atuação das respondentes nas cooperativas, passa-se agora para os desafios e dificuldades enfrentados.

4.3 DESAFIOS DA MULHER NAS COOPERATIVAS

Considerando os desafios das mulheres nas cooperativas, primeiramente foram realizadas perguntas com respostas do tipo “sim” ou “não” das percepções sobre dificuldades e obstáculos para a mulher nas cooperativas, cujos resultados foram mostrados na Figura 8.

Figura 8: Percepção sobre dificuldades e obstáculos para a mulher nas cooperativas



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

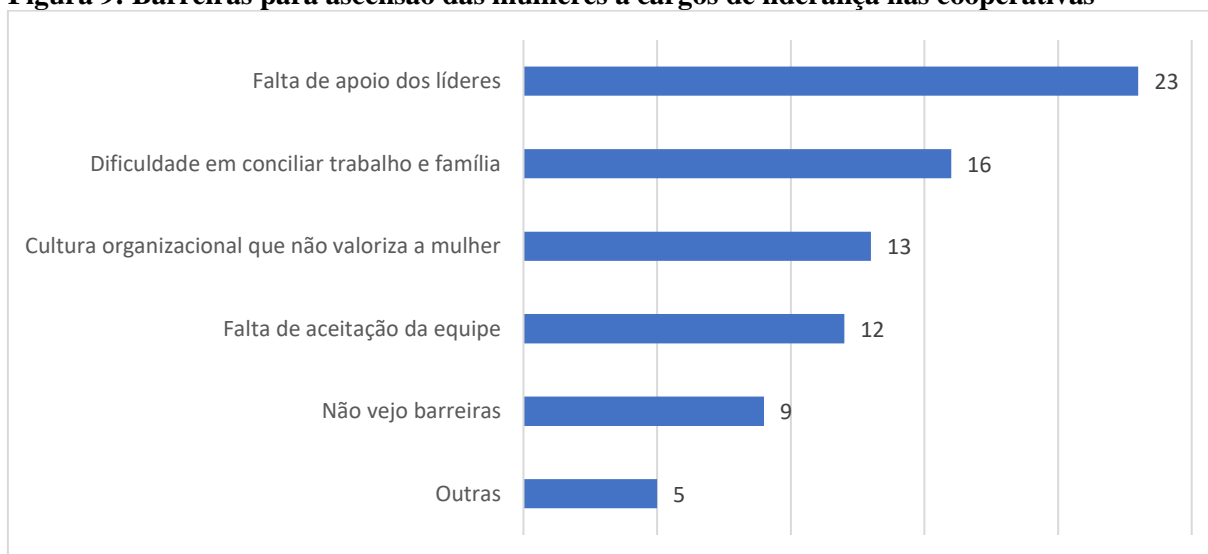
A maioria das participantes (84%) afirmou perceber possibilidades de crescimento nas cooperativas, enquanto 16% indicaram o contrário. Apesar disso, vale ressaltar que o crescimento percebido pode ser relacionado aos cargos de níveis inferiores, já que nesta pesquisa não foi possível encontrar mulheres em cargos estratégicos.

Quanto à percepção de oportunidades iguais para homens e mulheres, 51% não percebem, contra 49% que consideram haver equidade. Essa percepção reforça a divisão de opiniões entre as mulheres. Isso pode guardar relação com os achados de Berlato, Andretta e Fernandes (2023).

Quando questionadas sobre a presença de obstáculos para que as mulheres ocupem cargos de gestão, 57% acreditam que sim, 43% responderam negativamente. Aliado a isso, quando se trata de enfrentar dificuldades no ambiente de trabalho por ser mulher, 63% das participantes relataram que sim, enquanto 37% acreditam que não. Esses dados destacam que a maioria das mulheres ainda enfrenta desafios relacionados a questões de gênero em seu ambiente profissional.

Também foram inseridas no questionário duas questões do tipo caixa de seleção. A primeira questão indagou se as respondentes identificam ou identificaram barreiras que dificultam a ascensão as mulheres a cargos de liderança nas cooperativas em que trabalham ou já trabalharam. A quantidade de respostas foi apresentada na Figura 9.

Figura 9: Barreiras para ascensão das mulheres a cargos de liderança nas cooperativas



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Observa-se que a maior barreira na visão das respondentes é a falta de apoio dos líderes (23). Vale ressaltar que, das 23 respondentes, 16 são mulheres que já atuaram em cooperativas no passado e apenas 7 que são colaboradoras atuais. Essa diferença pode sugerir uma percepção mais crítica por parte das que já foram colaboradoras sobre o papel da liderança no apoio à ascensão feminina, possivelmente refletindo dificuldades enfrentadas.

A segunda barreira citada foi a dificuldade em conciliar trabalho e família (16), sendo que 14 colaboradoras atuais a citaram e somente 2 que já foram colaboradoras, sendo então a maior dificuldade citadas pelas colaboradoras atuais.

Em terceiro lugar, aparece a cultura organizacional que não valoriza a mulher (13), apontada por 5 colaboradoras atuais e 8 que já foram colaboradoras. Seguido da falta de aceitação da equipe (12), que foi mencionada de forma semelhante por ambas as categorias, com 6 respostas cada, mostrando que esse desafio persiste em diferentes momentos da trajetória profissional.

Vale ressaltar que, 9 respondentes citaram não ver barreiras para ascensão das mulheres a cargos de liderança, dentre as quais 7 que são colaboradoras atuais e somente 2 que já foram colaboradoras, ou seja, novamente aquelas que já saíram das cooperativas são mais críticas. Isso pode ser explicado pelo fato das que são colaboradoras já terem sido promovidas, embora nenhuma das respondentes ocupe cargo de nível estratégico.

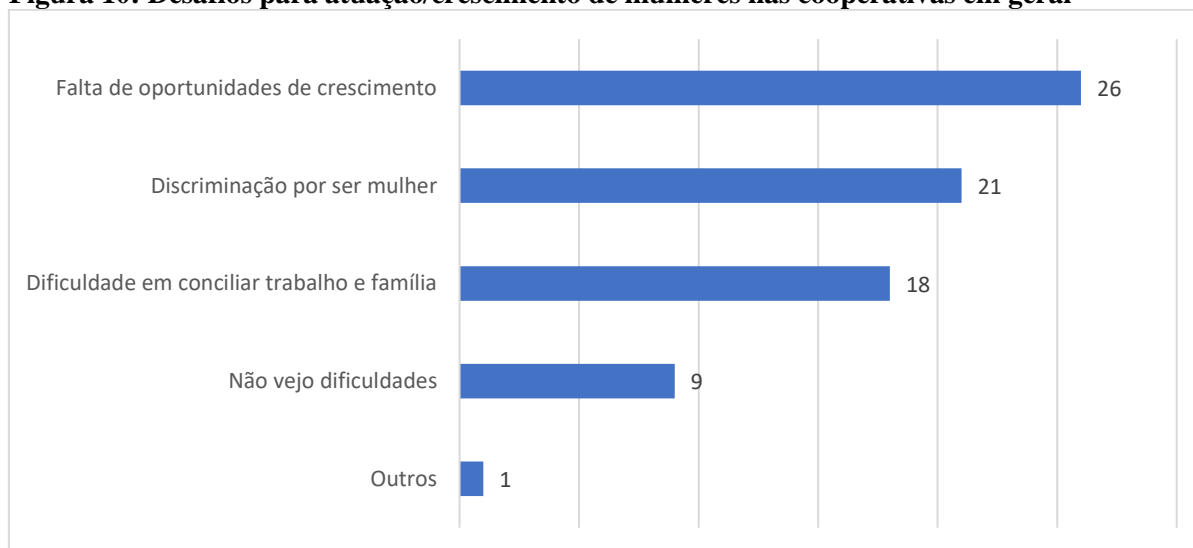
Por fim, 3 colaboradoras atuais e 2 já foram colaboradoras mencionaram “Outras” barreiras não listadas na pergunta. No caso daquelas que são colaboradoras, foi mencionada a carga horária excessiva de trabalho, pois devido a necessidade de conciliar as diversas

atividades, como casa e trabalho, ainda é necessário investir nos estudos e no desenvolvimento pessoal. Além disso, foi citada a questão da maternidade como outra barreira. Por fim, uma respondente citou que já teve a impressão de falta de oportunidade, contudo acredita que é necessário conquistar uma oportunidade, mostrando o seu trabalho e tendo alguém para reconhecê-lo, como cita: “mérito precisa ter uma ação mútua, de quem faz e alguém que reconheça”.

Quando se trata das que já foram colaboradoras, uma delas citou a exigência considerando a aparência das mulheres. Destaca-se que essa respondente já atuou em cooperativas agroindustriais e de crédito. Acredita-se que a questão da aparência seja mais importante para aquelas mulheres que trabalham em cooperativas de crédito, diante das especificidades do setor bancário. Por fim, também foi citada a questão do abuso de poder e da falta de valorização considerando a formação das profissionais mulheres e pelo tempo de atuação na cooperativa, como explica: “valorização exagerada de colaboradores que tinham maior por tempo de casa e para determinadas formações acadêmicas mais comumente dominante por homens (ex: agronomia)”.

A segunda questão do tipo caixa de seleção, indagou a visão das respondentes sobre quais seriam os principais desafios para atuação/crescimento de mulheres nas cooperativas em geral. As respostas foram mostradas na Figura 10.

Figura 10: Desafios para atuação/crescimento de mulheres nas cooperativas em geral



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Observa-se que a falta de oportunidades de crescimento foi o desafio mais citado por ambas as categorias (26), com 15 respostas da que já foram colaboradoras e 11 das colaboradoras atuais. Isso indica uma percepção comum sobre as dificuldades para ascender a cargos mais altos.



Em segundo lugar, está a discriminação por ser mulher (21), sendo apontada por 14 respondentes que já foram colaboradoras e por 7 colaboradoras atuais. Essa diferença mostra que a percepção de discriminação pode estar mais presente entre aquelas que já deixaram o ambiente cooperativo, possivelmente influenciada por experiências acumuladas no passado.

A dificuldade em conciliar trabalho e família foi o terceiro citado (18), sendo o maior desafio com maior quantidade de respostas entre aquelas que são colaboradoras atuais (14) e somente 4 que já foram colaboradoras. Esse dado chama a atenção sobre a sobrecarga de responsabilidades pessoais e profissionais enfrentada pelas colaboradoras no presente.

Outras 9 respondentes citam não ver dificuldades, sendo 7 colaboradoras atuais e apenas 2 que já foram colaboradoras. Por fim, apenas uma respondente que já foi colaboradora acrescentou na opção “Outros”, o desafio da aceitação de mulheres em cargos de maior hierarquia por parte das equipes, o que pode estar associado a discriminação por ser mulher.

No final da pesquisa, foi incluída uma questão aberta perguntando se as respondentes teriam sugestões de políticas ou estratégias para maior participação das mulheres em cooperativas. Foram obtidas 4 respostas com sugestões das que são colaboradoras e 5 respostas das que já foram colaboradoras.

No caso das colaboradoras atuais, duas das respondentes destacam a necessidade ações de conscientização por parte das cooperativas, como palestras e workshops. Uma delas revela que são necessárias ações envolvendo os homens para que se conscientizem, como explica:

sugiro que sejam realizados campanhas, palestras e workshops, em prol da valorização da mulher no ambiente de trabalho, que abranja todos os colaboradores da cooperativa, inclusive homens. Dessa forma, é possível atingir o público “preconceituoso”, isso será uma estratégia de despertar o apoio e incentivo para inclusão das mulheres em cooperativas e quando as mulheres forem contratadas que sejam vistas com valor, sem nenhuma indiferença.

A outra respondente reitera a questão do preconceito contra a mulher não na cooperativa, mas sim na sociedade como um todo, o que precisa ser combatido, como assinala:

Muito do preconceito está incrustado na própria sociedade, ainda mais na região agrária do Mato Grosso do Sul, onde muitos não conseguem ver ou respeitar uma mulher nos cargos de liderança, e ainda podem alegar que não chegaram lá por competência, mas com ajudas de outros e até com discursos de discriminação, muitas vezes são taxadas de rudes por não tolerarem brincadeiras desrespeitosas, mas precisam ser firmes em suas palavras para não criarem na cabeça de quem está ouvindo um duplo sentido. Acredito que ainda leva bastante tempo para alcançar uma equidade entre os gêneros, mulheres muito capacitadas são tiradas de lado para que homens menos preparados ocupem seus cargos, com alegações bastante supérfluas, acredito que a solução para esses casos seja uma política em que envolva as mulheres, escutem e acima de tudo.



Uma terceira respondente destaca a necessidade de promoções por nível de conhecimento e não por gênero, pois acredita que não são fornecidas oportunidades para as mulheres da mesma forma que para os homens. Por fim, uma respondente frisa que na cooperativa em que trabalha são fornecidas políticas igualitárias.

Considerando as respondentes que já foram colaboradoras no passado, duas das sugestões estão relacionadas ao tratamento diferenciado entre homens e mulheres. Uma das respondentes revela a necessidade de um ambiente favorável a ouvir a opinião das mulheres, como cita: “maior acessibilidade para as mulheres poderem dar suas opiniões, e também o apoio e o respeito e empatia para que as mulheres se sintam bem em trabalhar em um ambiente onde a maioria dos colaboradores são do sexo masculino”.

De forma semelhante, uma respondente destaca a importância de conscientizar o líder sobre o papel das mulheres e a forma de tratamento, como explica: “principalmente olhar para liderança, a forma em que são tratados os liderados. Não tive uma boa experiência com a gestão que era ‘homem’, não tinha uma igualdade no tratamento com os outros colaboradores masculinos”.

Outras duas respondentes frisam a necessidade de a organização lidar com a discriminação, sobretudo quando se trata de cargos de liderança, pois, segundo elas, as organizações podem ter políticas igualitárias, contudo a prática é diferente, como relata.

que a cultura organizacional real seja igualitária, muitas vezes a cultura valoriza a todos no “papel”, mas na realidade sempre promove e escolhe homens para ocupar cargos de liderança e menospreza as mulheres. Não deixa nítido para todos que existe essa desvalorização, mas as mulheres percebem a discriminação.

A outra respondente revela que já ouviu de um gestor que a mulher não poderia ter um cargo de liderança por ser o “sexo frágil”, ressaltando a necessidade de mostrar a importância da mulher e que elas são capazes de serem boas líderes.

Por fim, uma respondente destaca que as cooperativas deveriam inserir a obrigatoriedade de inserir mulheres em cargos estratégicos para fomentar uma participação mais efetiva das mulheres, como descreve:

incluir obrigatoriamente mais mulheres nos cargos estratégicos. No caso de cooperativas, definir em ata a obrigatoriedade de a Diretoria ser composta igualmente pela mesma quantidade de homens e mulheres (50%/50%) permitindo o fortalecimento das demais colaboradoras, possibilitando mais mulheres em ascensão.

Sendo assim, de forma geral, observa-se que a pesquisa trouxe importantes reflexões sobre os desafios enfrentados pelas mulheres nas cooperativas, destacando a necessidade de



ações para promover ambientes mais inclusivos e igualitários. Essas contribuições mostram que, apesar de avanços, ainda existem barreiras a serem superadas. As sugestões apresentadas podem servir de base para políticas que promovam maior equidade e valorização das mulheres no ambiente cooperativo.

5 CONCLUSÕES

Retomando o objetivo inicial de analisar a percepção das mulheres que atuam ou atuaram como colaboradoras em cooperativas do município de Naviraí-MS, observou-se que há barreiras e desafios a serem superados. Em primeiro lugar, destaca-se a dificuldade em encontrar mulheres ocupando cargos estratégicos nas cooperativas do município. Isso evidencia que, apesar de avanços em algumas áreas, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para alcançar posições mais altas na hierarquia organizacional.

Com relação às barreiras nas cooperativas em que as respondentes atuam ou atuaram, a falta de apoio dos líderes apontada pelas respondentes que foram colaboradoras no passado e a dificuldade de conciliar trabalho e família citada pelas colaboradoras atuais, foram as mais relatadas. Esses aspectos reforçam a necessidade de ações que promovam um ambiente de trabalho mais inclusivo, com especial atenção para a capacitação dos líderes sobre o assunto. Além disso, a cultura organizacional que não valoriza a mulher e a falta de aceitação da equipe são barreiras que precisam ser combatidas de forma sistêmica com a necessidade de ações efetivas que promovam um ambiente mais inclusivo e equitativo para as mulheres nas cooperativas.

Com relação aos desafios para atuação/crescimento nas cooperativas em geral, foram destacadas a falta de oportunidades de crescimento para as mulheres, a discriminação por ser mulher e a dificuldade em conciliar trabalho e família. Todos esses aspectos juntos contribuem para a falta de mulheres em níveis estratégicos nas cooperativas estudadas. Deste modo, defende-se que as cooperativas desenvolvam ações estratégicas para auxiliar na equidade de atuação entre homens e mulheres, sobretudo considerando a sua filosofia inclusiva e participativa.

Dado o cenário apresentado, como sugestões para estudos futuros, ressalta-se a necessidade de aprofundar investigações sobre os fatores que influenciam a retenção e o crescimento profissional das mulheres, especialmente em ambientes cooperativos, além de investigações com maiores amostras em outros contextos.



Por fim, destaca-se a importância de estudos e discussões sobre as dificuldades das mulheres em cooperativas e nas empresas em geral, pois a visibilidade da existência das barreiras e desafios aqui descritos podem ser úteis melhoria do ambiente de trabalho para as mulheres.

REFERÊNCIAS

- ALVES, K. C.; PROCÓPIO, L. F.; GONÇALVES, M. C. S. Cooperativismo e mulheres: um estudo de caso em uma cooperativa de crédito de livre admissão do Noroeste de Minas Gerais. **Altus Ciência**, v. 14, n. 14, p. 221-246, 2022. Disponível em: <http://revistas.fcjp.edu.br/ojs/index.php/altuscienca/article/view/33/17>. Acesso em: 10 nov. 2024.
- BRASIL. **Lei n. 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/15764.htm. Acesso em: 23 nov. 2024.
- BRASIL. **Lei n. 14.611**, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 23 nov. 2024.
- BERLATO, H.; ANDRETTA, D.; FERNANDES, T. “Não se Nasce Mulher, Torna-se”: impressões das mulheres sobre a carreira no agronegócio e seus espaços. **BBR – Brazilian Business Review**, v. 20, n. 5, p. 485-499, 2023. DOI: <https://doi.org/10.15728/bbr.2022.1224.pt>
- BRAGA, E. S.; SANTOS, J. N. A percepção da mulher sobre oportunidade e igualdade de gênero no mercado de trabalho em Rondonópolis (MT). **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 17, n. 50, p. 653-678, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10783905>
- CASARIN, H. C. S.; CASARIN, S. J. **Pesquisa Científica: da teoria à prática**. Curitiba: InterSaberes, 2012.
- CIELO, I. D.; WENNINGKAMP, K. R.; SCHMIDT, C. M. A participação feminina no agronegócio: o caso da Coopavel–Cooperativa Agroindustrial de Cascavel. **Revista Capital Científico-Eletrônica**, v. 12, n. 1, p. 59-77, 2014.
- CIROLINI, V.; NORO, G. B. A participação da mulher na gestão das cooperativas: um estudo realizado na Cotrisel. **Disciplinarum Scientia**, v. 4, n. 1, p. 29-43, 2008.
- CRÚZIO, H. O. **Como organizar e administrar uma cooperativa: uma alternativa para o desemprego**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- FORNAZIERE, K. K. A.; NASCIMENTO, L. H. F. Mulheres na liderança: um estudo de caso nas agências da Cooperativa Sicredi Celeiro MT/RR. **Revicoop**, v. 5, n. 1, 2024.



Disponível em: <https://revicoop.emnuvens.com.br/revicoop/article/view/103/82>. Acesso em: 23 nov. 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE. Sistema IBGE de Recuperação Automática (SIDRA). **Censo Agropecuário 2017**. 2019. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/censo-agropecuario/censo-agropecuario-2017>>. Acesso em: 03 abr. 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Conheça o Brasil – População. **Quantidade de Homens e Mulheres**. Censo Demográfico 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 22 set. 2024.

LEAL, P. C. S.; FREIRE FILHA, L. G. A mulher no mercado de trabalho brasileiro. *Gestão & Tecnologia: Faculdade Delta*, Ano XII, v. 2, n. p. 39-58, 2023. Disponível em: <https://www.faculdadedelta.edu.br/revistas3/index.php/gt/article/view/155>. Acesso em: 11 nov. 2024.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 25, n. 2, p. 233-249, 2008. Disponível em: https://www.rebep.org.br/revista/article/view/157/pdf_150. Acesso em: 13 nov. 2024.

LOPES, I. S.; COSTA, B. A. L.; SILVA, G. L. R.; OLÍDIA, C. Cooperativismo e objetivos de desenvolvimento sustentável: agenda para equidade racial e de gênero. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, v. 18, n. 3, p. 74-88. 2022. DOI: <https://doi.org/10.54399/rbgdr.v18i3.6246>

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Lançamento do 2º Relatório Nacional de Igualdade Salarial**. 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade>. Acesso em: 15 nov. 2024.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Empregabilidade das mulheres no mercado de trabalho cresce no mundo**. 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/empregabilidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-cresce-no-mundo#:~:text=A%20taxa%20de%20participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina,3%25%20a%20menos%20que%20homens>. Acesso em: 15 nov. 2024.

PADILHA, B. R.; PEREIRA, J. A.; SILVA, M. A. C.; FABRÍCIO, J. S. Isso é coisa de mulher? Estudo das dificuldades enfrentadas por mulheres no agronegócio. *Revista Científica Agropampa*, v. 2, n. 2, p. 77-91, 2024. Disponível em: <https://periodicos.unipampa.edu.br/index.php/Agropampa/article/view/117599>. Acesso em: 21 nov. 2024.

PEREIRA, J. A.; RESCH, S.; DOCKHORN, M. S. M.; RODRIGUES, W. O. P.; SILVA, M. A. C. Desenvolvimento local e regional: características da microrregião de Iguatemi do Estado de Mato Grosso do Sul. *RECC – Revista Eletrônica Científica do CRA PR*, v. 4, n. 2, p. 19-35, 2017.



PEREIRA, J. A.; ZACARIAS, G. C.; SILVA, M. A. C. Perspectivas do território e desenvolvimento local: estudo sobre a constituição do município de Naviraí, MS, como polo urbano regional. **Interações (Campo Grande)**, v. 22, n. 1, p. 309-327, 2021. DOI: <https://doi.org/10.20435/inter.v22i2.2478>

PEREIRA, J. A.; DIAS, R. O.; GUIMARÃES, A. F. Representatividade da mulher no agronegócio: um panorama de atuação em Naviraí-MS, Brasil. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 24, n. 44, p. 198-212, 2023. DOI: <https://doi.org/10.48075/csar.v24i44.30060>

PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Acompanhando a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**: subsídios iniciais do Sistema das Nações Unidas no Brasil sobre a identificação de indicadores nacionais referentes aos objetivos de desenvolvimento sustentável. Brasília: PNUD, 2015. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/brazil/publications/acompanhando-agenda-2030>. Acesso em: 23 nov. 2024.

SALVARO, G. I. J.; ESTEVAM, D. O.; FELIPE, D. F. Mulheres em cooperativas rurais virtuais: reflexões sobre gênero e subjetividade. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 34, n. 2, p. 390-405, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000262013>

SILVA, D. F. **Mulheres no cooperativismo do litoral norte gaúcho: reflexões sobre o desenvolvimento**. 2022. 164 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Dinâmicas Regionais e Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Campus Litoral Norte, Tramandaí-RS, 2022.

SOUSA, L. P. Cooperativismo: conceitos e desafios à implantação da economia solidária. **Vitrine da Conjuntura**, Curitiba, v. 2, n. 2, 2009.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ZYLBERSZTAJN, D. **Organização de cooperativas**: desafios e tendências. Piracicaba, 1994. Disponível em: http://www.fundacaofia.com.br/pensa/anexos/biblioteca/1932007123812_zylbersztajncooperativas1994.pdf. Acesso em: 24 nov. 2024.



APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

A MULHER NO COOPERATIVISMO: estudo da atuação das colaboradoras de cooperativas de Naviraí

Esta é uma pesquisa da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - Campus de Naviraí, que tem por objetivo entender a visão de mulheres que atuam ou já atuaram como colaboradoras nas cooperativas de Naviraí.

Seus dados são confidenciais e se manterão em sigilo, sendo analisados de forma agregada.

Sua participação é muito importante para nós.

Sobre sua participação como colaboradora (funcionária) em uma cooperativa

- Sou colaboradora
 Já fui colaboradora

Parte 1 – Sou colaboradora (funcionária) em uma cooperativa atualmente

1) Em que tipo de cooperativa você trabalha?

- Agroindustrial
 de Crédito
 Outro:

2) Cargo

- Nível operacional - produção (analista, assistente, auxiliar)
 Nível operacional - administrativo (analista, assistente, auxiliar)
 Nível tático - produção (coordenadoras, gerentes, supervisoras)
 Nível tático - administrativo (coordenadoras, gerentes, supervisoras)
 Nível estratégico - (diretora/presidente)

3) Há quanto tempo trabalho na cooperativa?

4) Você já recebeu alguma promoção na cooperativa?

- Sim
 Não

5) Você percebe possibilidades de crescimento na cooperativa?

- Sim
 Não

6) Você percebe oportunidades iguais para homens e mulheres na cooperativa?

- Sim
 Não

7) Você acredita que existem obstáculos para que as mulheres ocupem cargos de gestão na cooperativa?

- Sim
 Não



8) Você já enfrentou dificuldades no ambiente de trabalho por ser mulher?

Sim

Não

9) Como se sente em relação a sua atuação na cooperativa?

Muito satisfeita

Satisfeita

Neutra

Pouco satisfeita

Não satisfeita

10) Você identifica alguma barreira que dificulte a ascensão das mulheres a cargos de liderança na cooperativa (pode marcar mais de uma alternativa)

Falta de apoio dos líderes

Falta de aceitação da equipe

Cultura organizacional que não valoriza a mulher

Dificuldade em conciliar trabalho e família

Não vejo barreiras

Outros

11) Na sua visão, quais os principais desafios para a atuação/crescimento de mulheres nas cooperativas em geral? (pode marcar mais que uma)

Falta de oportunidades de crescimento

Discriminação por ser mulher

Dificuldade em conciliar trabalho e família

Não vejo dificuldades

Outros

12) Teria alguma sugestão de políticas ou estratégias para maior participação das colaboradoras na cooperativa?

Parte 1 – Já fui colaboradora (funcionária) de uma cooperativa

1) Em que tipo de cooperativa você trabalhou?

Agroindustrial

de Crédito

Outro:

2) Cargo que ocupou

Nível operacional - produção (analista, assistente, auxiliar)

Nível operacional - administrativo (analista, assistente, auxiliar)

Nível tático - produção (coordenadoras, gerentes, supervisoras)

Nível tático - administrativo (coordenadoras, gerentes, supervisoras)

Nível estratégico - (diretora/presidente)

3) Por quanto tempo você trabalhou na cooperativa?

Sim

Não



- 4) Você recebeu alguma promoção enquanto trabalhava na cooperativa?
() Sim
() Não
- 5) Você percebia possibilidades de crescimento na cooperativa em que trabalhou?
() Sim
() Não
- 6) Você percebia oportunidades iguais para homens e mulheres na cooperativa em que trabalhou?
() Sim
() Não
- 7) Você acredita que existiam obstáculos para que as mulheres ocupassem cargos de gestão na cooperativa em que trabalhou?
() Sim
() Não
- 8) Você enfrentou dificuldades no ambiente de trabalho da cooperativa por ser mulher?
() Sim
() Não
- 9) Como se sentiu em relação a sua atuação na cooperativa?
() Muito satisfeita
() Satisfeita
() Neutra
() Pouco satisfeita
() Não satisfeita
- 10) Você identificou alguma barreira que dificultava a ascensão das mulheres a cargos de liderança na cooperativa em que trabalhou (pode marcar mais de uma alternativa)
() Falta de apoio dos líderes
() Falta de aceitação da equipe
() Cultura organizacional que não valoriza a mulher
() Dificuldade em conciliar trabalho e família
() Não vejo barreiras
() Outros
- 11) Na sua visão, quais os principais desafios para a atuação/crescimento de mulheres nas cooperativas em geral? (pode marcar mais que uma)
() Falta de oportunidades de crescimento
() Discriminação por ser mulher
() Dificuldade em conciliar trabalho e família
() Não vejo dificuldades
() Outros
- 12) Teria alguma sugestão de políticas ou estratégias para maior participação das mulheres em cooperativas?



Parte 2 – Perfil socioeconômico (todas as respondentes)

13) Faixa etária

- Menor de 18 anos
- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- 56 a 65 anos
- 66 a 75 anos
- 76 anos ou mais

14) Estado civil

- Solteira
- Casada
- Separada ou divorciada
- Viúva

15) Tem filhos?

- Sim
- Não

16) Escolaridade

- Ensino Fundamental (Completo ou incompleto)
- Ensino Médio (Completo ou incompleto)
- Ensino Superior (Completo ou incompleto)
- Pós-graduação (Especialização/MBA)
- Mestrado
- Doutorado
- Outro:

17) Formação profissional

18) Renda mensal individual

- Até 1 salário-mínimo (até R\$ 1.412,00)
- De 1 a 2 salários-mínimos (R\$ 1.413,00 a R\$ 2.824,00)
- De 2 a 4 salários-mínimos (R\$ 2.825,00 a R\$ 5.648,00)
- De 4 a 8 salários-mínimos (R\$ 5.649,00 a R\$ 11.296,00)
- Mais de 8 salários mínimos (Acima de R\$ 11.296,00)

19) Quem é o principal responsável pelas despesas na sua casa?

- Você mesma
- Cônjuge ou companheiro
- Despesas são divididas em partes iguais
- Outras pessoas (filhos/pais/avós/entre outros)