



ISSN on-line: 2238-4170

<http://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea>

Gestão Contemporânea, v.15, n.1, p. 183-201, jun. 2025.

DOI: 10.5281/zenodo.15786700

ARTIGO ORIGINAL

IGUALDADE DE GÊNERO EM COOPERATIVAS DE CRÉDITO: UM ESTUDO EM AGÊNCIAS DE SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO (MG)

ORIGINAL ARTICLE

GENDER EQUALITY IN CREDIT COOPERATIVES: A STUDY OF BRANCHES IN SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO (MG)

Pedro Henrique Carvalho¹

João Francisco Sarno Carvalho²

João Marcos Fernandino Evangelista³

Sheldon William Silva⁴

Joyce da Cruz Teixeira⁵

Instituto Federal do Sul de Minas Gerais – IFSULMINAS, Brasil

Resumo

Este artigo analisou o ponto de vista de mulheres que trabalham em cooperativas de crédito na cidade de São Sebastião do Paraíso – MG. Buscou-se, de forma geral, identificar possíveis manifestações de desigualdade de gênero nesse setor. Como proposta de pesquisa, partiu-se da hipótese de que, nas cooperativas de crédito – espaço no qual, em teoria, busca-se a redução das desigualdades –, haveria menor ou nenhuma desigualdade de gênero. Para a obtenção dos dados, utilizou-se uma abordagem qualitativa e exploratória. Foram realizadas entrevistas individuais e observações no ambiente de trabalho. As evidências coletadas mostraram que a cooperativa não apresenta indícios significativos de desigualdade de gênero no que se refere à remuneração para cargos equivalentes e às oportunidades de promoção dentro das agências. No entanto, ao analisar os cargos estratégicos ocupados por mulheres nessa cooperativa, percebe-se que suas carreiras não alcançam posições de gerência, não havendo registros de sua presença em cargos como diretoria e presidência. Dessa forma, verificou-se que a cooperativa em questão segue parcialmente as diretrizes de democracia, igualdade, equidade e solidariedade entre todos, que são alguns dos pilares do cooperativismo. Os resultados também indicaram que a cooperativa estudada se mostrou insuficiente no que diz respeito às oportunidades de ascensão a cargos como diretoria e presidência, não atingindo plenamente a igualdade de gênero em posições de liderança.

Palavras-chave: Mulher; Gênero; Preconceito; Desigualdade; Cooperativas de Crédito.

¹ Bacharel em administração pelo IFSULDEMINAS – campus Passos. Email: pedrohcarvalhosp@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-2702-6362>.

² Professor do curso de Administração do IFSULDEMINAS – campus Passos. Doutor em Inovação Tecnológica e Biofarmacêutica pela Universidade Federal de Minas Gerais. Email: joao.sarno@ifsuldeminas.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8815-4773>.

³ Professor do curso de Administração do IFSULDEMINAS – campus Passos. Mestre em Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário Municipal de Franca. Email: joao.evangelista@ifsuldeminas.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9952-5880>.

⁴ Professor do curso de Administração do IFMG - campus Ribeirão das Neves. Doutor em Administração pela Universidade Federal de Lavras. Email: sheldon.silva@ifmg.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2473-5728>.

⁵ Bacharelanda em administração pelo IFSULDEMINAS – campus Passos. Email: Joyceteixeira333@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5014-3845>.

Submetido em 07/06/2025

Aceito em 12/06/2025

Abstract

This article analyzed the perspectives of women working in credit cooperatives in the city of São Sebastião do Paraíso, Minas Gerais, Brazil. The study sought, in general, to identify possible manifestations of gender inequality within this sector. As a research hypothesis, it was assumed that credit cooperatives — environments which, in theory, aim to reduce inequalities — would present lower or no levels of gender inequality. To obtain the data, a qualitative and descriptive approach was used. Individual interviews and workplace observations were conducted. The collected evidence showed that the cooperative does not display significant signs of gender inequality in terms of equal pay for equivalent positions or promotion opportunities within the branches. However, when analyzing strategic positions held by women within the cooperative, it becomes evident that their careers do not reach management roles, with no record of women occupying positions such as director or president. In this sense, it was found that the cooperative in question partially follows the principles of democracy, equality, equity, and solidarity — some of the core pillars of cooperativism. The results also indicated that the cooperative proved insufficient in providing opportunities for women to access leadership roles such as director and president, thus falling short of fully achieving gender equality in leadership positions.

Keywords: Woman; Gender; Prejudice; Inequality; Credit Cooperatives.

INTRODUÇÃO

A desigualdade de oportunidades e remuneração entre homens e mulheres é um fenômeno historicamente observado nas sociedades contemporâneas. Tal disparidade tem raízes em construções sociais que atribuem às mulheres, de forma predominante, responsabilidades ligadas ao cuidado do lar, à maternidade e à vida doméstica, enquanto aos homens é atribuído o papel de provedores financeiros. Essa estrutura sociocultural se reflete de maneira significativa nas dinâmicas do mercado de trabalho, reproduzindo desigualdades de gênero em distintos contextos profissionais.

Dados de uma pesquisa realizada pela Fundação Dom Cabral, que analisou cerca de 50 mil trabalhadores em 12 grandes empresas brasileiras, revelam uma diferença salarial média de 16% entre homens e mulheres que ocupam os mesmos cargos. A disparidade se agrava em posições de liderança, onde a diferença pode alcançar até 27% (Franco; Idoeta, 2019). Ainda segundo os autores, outro levantamento aponta que mulheres com filhos recebem, em média, 35% a menos do que aquelas que não são mães, evidenciando o impacto significativo da maternidade sobre a renda feminina.

Apesar desses desafios, observa-se um movimento gradual de ruptura com os paradigmas de desigualdade de gênero no mercado de trabalho. As mulheres vêm conquistando maior representatividade em posições estratégicas nas organizações, impulsionadas pela busca por equidade, reconhecimento profissional e independência

econômica. Nesse contexto, o cooperativismo apresenta-se como uma alternativa promissora, ao promover valores como solidariedade, igualdade e democracia. As cooperativas, por sua natureza, incentivam tanto a ação individual quanto a coletiva, favorecendo a inclusão de homens e mulheres em processos de desenvolvimento pessoal e profissional baseados em princípios igualitários.

Diante desse cenário, o presente estudo propõe-se a analisar as desigualdades de gênero no âmbito de cooperativas de crédito — instituições que, em sua essência, se fundamentam na equidade, na participação democrática e no compromisso com a justiça social. O objetivo central consiste em verificar se esses princípios são efetivamente praticados no que tange à equidade de oportunidades entre homens e mulheres, especialmente em relação à ascensão a cargos de liderança e à equiparação salarial.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa e exploratória, considerando o ponto de vista de cinco mulheres atuantes em cooperativas de crédito no município de São Sebastião do Paraíso (MG). A partir desse recorte, busca-se compreender se há disparidades nas possibilidades de crescimento profissional em função do gênero.

Por fim, a estrutura deste artigo compreende, além desta introdução, uma fundamentação teórica, seguida da descrição da metodologia adotada, da apresentação e análise dos resultados obtidos e, por fim, das considerações finais.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

CONCEITUAÇÃO E ANÁLISE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS, PERMANÊNCIAS E DESAFIOS

De acordo com Carvalhaes e Mansano (2016), os direitos das mulheres relacionados ao trabalho, à educação e à saúde são conquistas relativamente recentes, tendo passado por significativas transformações no Brasil e no cenário internacional a partir da segunda metade do século XX. No entanto, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho ainda não ocorre em ritmo proporcional ao dos homens, o que impossibilita afirmar a existência de igualdade de gênero nesse contexto.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) indicam que a razão entre os rendimentos médios totais de mulheres em comparação aos homens é de 79,5%. Além disso, as mulheres representam apenas 41,8% dos cargos de direção e gerência no país, com rendimento médio correspondente a 71,3% do auferido por seus pares masculinos. No grupo ocupacional dos profissionais de ciências intelectuais — no qual as mulheres são maioria — a disparidade é ainda mais acentuada, com rendimento médio equivalente a 64,8% do dos homens.

A igualdade salarial entre os sexos foi formalmente reconhecida no Brasil pela primeira vez na Constituição de 1934, que consagrou o princípio da isonomia salarial e vedou a discriminação por motivo de sexo. Além disso, estabeleceu garantias específicas às mulheres, como a proibição do trabalho em ambientes insalubres e a concessão de assistência médica à gestante e licença-maternidade por meio da Previdência Social. Esses direitos foram posteriormente reafirmados em normativos como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988.

As primeiras abordagens sobre a desigualdade de gênero associavam-na a diferenças biológicas entre os sexos. No entanto, estudos posteriores passaram a compreender o gênero como uma construção social, resultado da socialização diferenciada e das distintas experiências vivenciadas por homens e mulheres (Capelle et al., 2004). Assim, a análise da desigualdade de gênero exige uma abordagem que vá além da mera distinção entre masculino e feminino, reconhecendo o caráter relacional e politicamente estruturado dessas categorias, nas quais o homem é frequentemente visto como dominante e a mulher como subordinada.

Segundo Probst (2013), a inserção mais significativa das mulheres no mercado de trabalho teve início durante as Guerras Mundiais, quando, em decorrência da ausência dos homens convocados para os combates, as mulheres passaram a ocupar funções até então restritas ao público masculino. Com o fortalecimento do capitalismo no século XIX, legislações específicas passaram a beneficiar as mulheres trabalhadoras. Contudo, mesmo diante desses avanços, a presença feminina no mercado laboral permaneceu marcada por situações de exploração e discriminação. No contexto contemporâneo, embora as mulheres tenham conquistado maior acesso ao emprego, elas ainda enfrentam preconceitos e limitações quando comparadas aos homens em posições equivalentes.

Nesse sentido, Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) destacam que a presença feminina em cargos de alta gestão ainda é pouco expressiva. Em um levantamento com 965 executivos, apenas 23% eram mulheres, sendo que, entre 36 presidentes entrevistados, somente 6% pertenciam ao sexo feminino. Os autores observam que muitas das mulheres que alcançam o topo hierárquico o fazem adotando comportamentos tradicionalmente associados ao masculino, o que reforça estereótipos de gênero e evidencia que o preconceito está enraizado não apenas entre os homens, mas também entre as próprias mulheres.

Para Andrade et al. (2002), a dimensão familiar é um elemento essencial para compreender a construção dos discursos de gênero no ambiente organizacional. A análise das representações sociais evidencia que, tanto para homens quanto para mulheres, a vida profissional da mulher é frequentemente percebida como concorrente de suas responsabilidades familiares, especialmente aquelas associadas aos papéis de esposa e mãe. Essa percepção reforça a ideia de que a mulher deve abdicar da carreira profissional em favor da dedicação à família.

Em consonância com essa análise, Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) constataram que a porcentagem de mulheres executivas bem-sucedidas que possuem apenas um filho é significativamente superior à dos homens em posições semelhantes. Além disso, os dados indicam que as mulheres executivas demonstram menor satisfação com a vida profissional e são mais propensas a apresentar sintomas emocionais, como dores de cabeça, indisposição, alterações alimentares e dificuldades nas relações afetivas. Apesar dessas adversidades, a maioria não abandona sua trajetória profissional em prol da dedicação exclusiva à família.

Ainda segundo Andrade et al. (2002), embora haja consenso entre os trabalhadores do setor financeiro analisado pelos autores quanto à ampliação da participação feminina, essa presença continua sendo mais significativa nos níveis operacionais. As funções de maior responsabilidade, poder decisório e influência continuam majoritariamente ocupadas por homens, revelando uma estrutura organizacional ainda marcada por desigualdades de gênero.

O COOPERATIVISMO E AS INSTITUIÇÕES DE CRÉDITO

O termo “cooperativismo” deriva da palavra “cooperação”, a qual denota a ação de operar conjuntamente com o propósito de alcançar objetivos comuns. Diversos autores recorrem à metáfora das formigas como exemplo paradigmático de cooperação, destacando sua capacidade de agir de forma coordenada, solidária e orientada ao bem coletivo. Esses insetos, ao priorizarem a sobrevivência do formigueiro em detrimento de interesses individuais, demonstram comportamentos de mútua ajuda e resiliência, inclusive ao transportarem objetos maiores que seu peso corporal, o que simboliza, de forma ilustrativa, a essência da cooperação como estratégia de sobrevivência coletiva (Farias; Gil, 2013).

O cooperativismo configura-se como um sistema de natureza simultaneamente social e econômica, fundamentado na autogestão dos próprios trabalhadores, por meio de práticas democráticas e de ajuda mútua. Seu objetivo central consiste na satisfação das necessidades econômicas, bem como na promoção do desenvolvimento social, educacional e moral dos cooperados e, por extensão, da comunidade em que estão inseridos. A estrutura cooperativista manifesta-se por meio das cooperativas singulares e das cooperativas de segundo e terceiro graus (também chamadas de centrais e confederações). Essas estruturas organizacionais abrangem desde a atuação local até a representação estadual, nacional e internacional (Buttenbender, 2009).

A configuração moderna do cooperativismo tem origem em 1844, na cidade de Rochdale, em Manchester, Inglaterra. Foi a Revolução Industrial que propiciou o surgimento das primeiras cooperativas — inicialmente de consumo —, com o intuito de suprir necessidades básicas da classe trabalhadora e oferecer uma alternativa à exploração da mão de obra pelos sistemas capitalistas da época. No campo das finanças, o pioneirismo coube ao italiano Luigi Luzzatti, que, em 1865, fundou a primeira cooperativa de crédito com o propósito de oferecer crédito a custos inferiores aos praticados pelos bancos tradicionais (Costa; Silva, 2010).

As cooperativas de crédito, nesse sentido, constituem instituições financeiras orientadas à facilitação do acesso ao crédito e à redução das taxas de juros bancários, especialmente no que se refere à cobrança de encargos. Destacam-se, ainda, pelo foco nos interesses de seus associados e pela capacidade de inclusão financeira de segmentos historicamente marginalizados pelo sistema financeiro convencional.

Ademais, essas instituições têm recebido incentivo por meio de políticas públicas, em razão de sua contribuição à democratização dos serviços financeiros (Parente, 2003).

No Brasil, conforme aponta Pinheiro (2008), três grandes sistemas estruturam o cooperativismo de crédito: o SICOOB (Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil), o SICREDI (Sistema de Crédito Cooperativo) e a UNICRED (Confederação Nacional das Cooperativas Centrais Unicred). O SICREDI, por exemplo, é composto por diversas instâncias: a Confederação, o SICREDI Serviços, o BANSICREDI (Banco Cooperativo SICREDI S.A.), cinco centrais regionais e 142 cooperativas singulares, estando presente em oito unidades federativas.

O estado de Minas Gerais apresenta a maior capilaridade de cooperativas de crédito no país, com presença em 77,6% dos municípios — o que corresponde a 662 cidades. Entre elas, 72 contam exclusivamente com o sistema cooperativo como forma de acesso ao sistema financeiro. No total, são 1.495 unidades, entre agências e postos de atendimento, distribuídas por todas as regiões do estado. Esse setor reúne aproximadamente 2,3 milhões de cooperados, gera cerca de 16,4 mil empregos e movimenta R\$ 57,1 bilhões na economia mineira. Entre 2019 e 2022, foram abertas 332 novas agências em municípios mineiros, representando um crescimento de 28,5% no período (O Tempo, 2023).

As cooperativas, portanto, caracterizam-se por um modelo de gestão democrática alicerçado em valores como ajuda mútua, responsabilidade compartilhada, equidade, solidariedade e igualdade. Colocam os indivíduos no centro de sua atuação e permitem que os membros participem ativamente das decisões que afetam sua realidade econômica, social e cultural. De modo especial, as cooperativas oferecem às mulheres oportunidades de participação econômica e protagonismo, promovendo o empoderamento, a autoestima e a autonomia financeira. Conforme a Aliança Cooperativa Internacional (ACI, 2010), essas instituições contribuem de forma significativa para a melhoria da condição econômica, social e cultural das mulheres, promovendo a equidade de gênero e contribuindo para a superação de barreiras institucionais baseadas em preconceitos.

O EMPODERAMENTO FEMININO NO TRABALHO

O empoderamento pode ser compreendido como um processo de emancipação das mulheres frente às estruturas de opressão de gênero e à exploração patriarcal historicamente instituída (Mosedale, 2005). Trata-se de um movimento ascendente que visa questionar, desestabilizar e, em última instância, abolir a ordem patriarcal que sustenta e reproduz as desigualdades de gênero.

No interior do pensamento feminista, existem divergências quanto à concepção de empoderamento. Mosedale (2005, p. 243-244) argumenta que, para que alguém seja empoderado, é necessário que, anteriormente, tenha sido “desempoderado” — como é o caso das mulheres enquanto grupo social. A autora destaca ainda que o empoderamento não é algo que possa ser concedido por terceiros; antes, constitui um processo autorreflexivo, no qual a própria mulher assume a agência de sua transformação. Nesse sentido, o empoderamento relaciona-se diretamente com a construção da autonomia e com a capacidade de tomar decisões significativas sobre a própria vida. Trata-se, portanto, de um processo contínuo, não um estado definitivo, e não há um “nível máximo” de empoderamento a ser atingido.

A Aliança Cooperativa Internacional (ACI, 2010) destaca que muitas mulheres, na condição de cooperadas ou colaboradoras, têm encontrado nas cooperativas um ambiente favorável ao respeito mútuo e à promoção da igualdade de oportunidades. No entanto, a entidade reconhece que tais avanços ainda são insuficientes para a plena realização da igualdade de gênero. Como as cooperativas refletem os valores e padrões socioculturais de seus membros e da sociedade em que estão inseridas, elas também podem reproduzir preconceitos e estereótipos de gênero. Apesar disso, têm respondido progressivamente a esses desafios, buscando transformar sua cultura organizacional, seus métodos de trabalho e suas práticas de formação e capacitação, a fim de promover efetivamente o empoderamento feminino.

Nesse contexto, o empoderamento das mulheres pode ser analisado a partir de cinco dimensões fundamentais: o desenvolvimento da autoestima; o direito de votar e ser votada; o acesso a oportunidades e recursos; o controle sobre a própria vida, tanto no âmbito privado quanto no público; e a capacidade de influenciar os rumos das transformações sociais, na direção de uma ordem econômica e social mais equitativa, em níveis local, nacional e internacional.

No âmbito do cooperativismo de crédito, o empoderamento feminino tem encontrado campo fértil para se desenvolver. Segundo Luiz Vicente Suzin, presidente da Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina (suinoculturaindustrial.com.br, 2017), esse setor tem se configurado como um novo espaço de expressão e protagonismo para as mulheres. Há um esforço concreto para ampliar sua participação em instâncias decisórias, como assembleias, comitês, grupos de estudo, cursos de capacitação e nos próprios quadros diretivos. Tal movimento é resultado direto das transformações no papel social e econômico da mulher na sociedade contemporânea brasileira, o que torna inevitável sua crescente inserção em funções de maior responsabilidade e complexidade. Em muitos ramos do cooperativismo, elas já ocupam cargos de direção, o que foi possível graças à valorização de seu papel pelos próprios cooperativistas e ao desenvolvimento de mecanismos institucionais que incentivam sua participação. Esse processo tem contribuído para fortalecer a relação entre os dirigentes e a base cooperativada, promovendo uma governança mais inclusiva.

A próxima seção deste artigo apresenta os procedimentos metodológicos adotados para a coleta e a análise dos dados empíricos.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para a obtenção dos dados empíricos apresentados neste estudo, foram selecionadas duas, dentre quatro agências pertencentes a uma Cooperativa de Crédito localizada no município de São Sebastião do Paraíso, em Minas Gerais. A cidade abriga duas cooperativas singulares distintas; entretanto, a escolha recaiu sobre apenas uma delas, tendo como critérios a maior abrangência territorial de sua área de atuação e a facilidade de acesso às unidades selecionadas.

No que diz respeito à natureza dos objetivos, esta investigação caracteriza-se como uma pesquisa exploratória. A pesquisa exploratória tem como finalidade principal proporcionar um maior entendimento sobre o problema investigado, buscando torná-lo mais claro ou formular hipóteses iniciais. Esse tipo de estudo é especialmente indicado quando o tema é pouco conhecido ou ainda pouco explorado na literatura, servindo como base para investigações futuras (Gil, 1999). Nesse

sentido, foi elaborado um roteiro de entrevista estruturado, fundamentado nos objetivos e no tema desta pesquisa. Em consonância com os princípios éticos da pesquisa científica, foi elaborado e submetido às participantes um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), garantindo a compreensão e a anuência quanto à participação voluntária no estudo. Ademais, as transcrições das entrevistas foram realizadas de forma fiel às falas das respondentes, respeitando a autenticidade de seus relatos.

Quanto à abordagem metodológica, trata-se de uma pesquisa qualitativa. Segundo Godoy (1995), o método qualitativo constitui uma das estratégias mais adequadas para investigar fenômenos complexos e intersubjetivos, próprios das relações sociais humanas. A autora ressalta que a compreensão aprofundada desses fenômenos exige uma análise integrada dos dados, na qual o pesquisador deve imergir no campo empírico com o intuito de apreender o objeto de estudo a partir das percepções e vivências dos sujeitos envolvidos. Ainda, pesquisas que tratam de temáticas emergentes no contexto social contemporâneo devem ser conduzidas por metodologias sensíveis, adaptáveis e capazes de captar evidências significativas da realidade estudada (Carvalho; Pimenta; Oliveira, 2018; Carvalho; Oliveira; Godinho, 2019).

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas individuais, técnica escolhida por permitir maior liberdade de expressão às participantes, favorecendo a obtenção de dados mais ricos e autênticos. A escolha por entrevistas individuais teve como fundamento o intuito de proporcionar um ambiente de maior conforto e segurança às entrevistadas, permitindo-lhes discorrer sobre a temática da desigualdade de gênero com mais espontaneidade. Além das entrevistas, foi empregada a técnica de observação direta, a qual, segundo Angrosino (2009), consiste em perceber e registrar comportamentos sem, num primeiro momento, interpretá-los. A observação, portanto, busca capturar os eventos tal como se apresentam, sem a mediação de julgamentos prévios por parte do pesquisador.

As observações foram realizadas durante a rotina de trabalho de cinco mulheres atuantes em distintos setores da cooperativa selecionada. As entrevistas foram conduzidas individualmente com cada uma dessas colaboradoras previamente observadas, com duração média de sete minutos. Durante a realização das entrevistas, foi assegurado às participantes o sigilo de suas informações pessoais, o

que favoreceu um ambiente propício à manifestação genuína de suas opiniões sobre o tema investigado. O roteiro das entrevistas foi composto por questões relacionadas aos seguintes eixos: a) tempo de atuação na cooperativa; b) cargo ocupado e funções desempenhadas; c) promoções e aumentos salariais; d) existência de plano de carreira; e) percepção de desigualdade de gênero no tocante a promoções e remunerações; f) conciliação entre vida profissional e pessoal. As perguntas foram elaboradas com base nos estudos de Sebastiani (2011), Nahra e Costa (2020) e Prestes e Bezerra (2019).

Em virtude do compromisso com a confidencialidade das informações coletadas, as cinco participantes foram identificadas de maneira codificada, conforme ilustrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Entrevistados, Cargos e Tempo na empresa

Entrevistada	Cargo	Tempo de Empresa
1	Atendimento Geral e Caixa	10 anos
2	Atendimento Operações	10 anos
3	Atendimento Abertura de Contas	2 anos
4	Gerente	2 anos
5	Caixa	2 anos

Fonte: dados da pesquisa (2023).

Para analisar os dados coletados, realizou-se a transcrição completa das entrevistas, seguida pela categorização das informações conforme os preceitos da Análise de Conteúdo (AC). Essa etapa foi conduzida com base nas orientações metodológicas de Sampaio e Lyciarião (2021) e Sampaio (2022). A partir desse referencial teórico, foi desenvolvido um quadro categorial que organizou trechos representativos das entrevistas segundo temas previamente estabelecidos, possibilitando assim identificar as posições individuais das participantes em relação aos eixos da pesquisa.

Além disso, utilizou-se a técnica da observação participante como recurso complementar, visando confrontar a coerência entre os relatos das entrevistadas e os

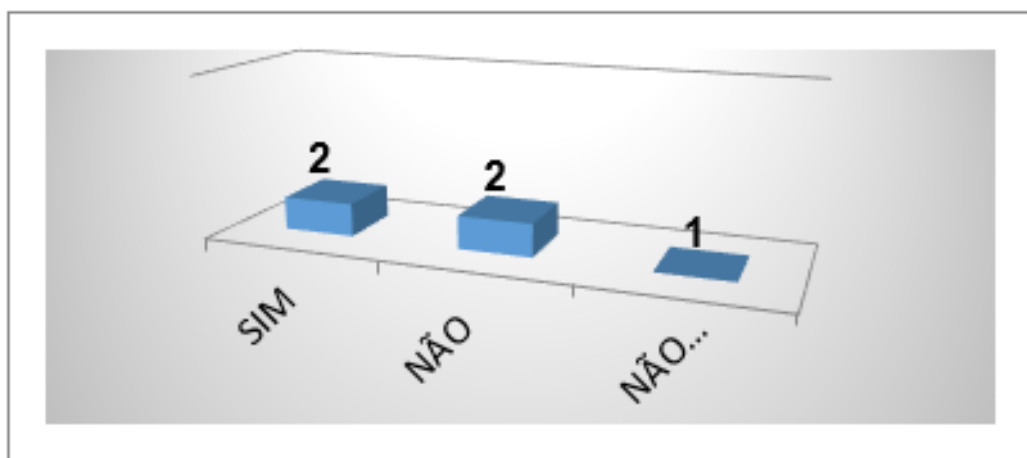
comportamentos observados no ambiente de estudo. Essa triangulação metodológica fortaleceu a análise, proporcionando maior consistência e profundidade na interpretação dos dados. A próxima seção do trabalho é dedicada à apresentação e discussão dos resultados obtidos por meio desses procedimentos.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise das entrevistas e observações realizadas na cooperativa objeto deste estudo envolveu cinco participantes: uma gerente, uma caixa e três agentes de atendimento de diferentes setores.

O primeiro aspecto investigado buscou compreender se as colaboradoras entrevistadas já haviam recebido alguma promoção ou aumento salarial na cooperativa. Das cinco entrevistadas, apenas uma confirmou ter passado por essa experiência. Como relatado pela entrevistada 4: “Bom, eu comecei como agente de atendimento na cooperativa, e hoje estou como gerente de agência, então eu consegui essa promoção e junto com essa promoção veio o aumento de salário correspondente com a função.” As demais participantes informaram que recebem apenas os reajustes anuais aplicados a todos os funcionários, conforme evidenciado nas falas da entrevistada 1: “Não, só tem os reajustes anuais que são dados pelo sindicato” e da entrevistada 3: “Não... só quando tem o aumento mesmo, mas aí é geral.” O Gráfico 01, a seguir, ilustra as percepções das respondentes sobre o Plano de Carreira.

Gráfico 1 – Plano de Carreira



Fonte: dados da pesquisa (2023).

Quanto ao Plano de Carreira, as respostas foram bastante diversas. Uma das entrevistadas afirmou que “Não, não tem plano de carreira não, às vezes acontece de ser demitido alguém ou de alguém pedir as contas e você ir para o lugar dele, mas geralmente a gente acaba indo sem os privilégios que o outro tinha.”

Outra participante comentou que “Não existe esse plano de carreira, já foi muito comentado isso em avaliações que os funcionários fazem para a diretoria da empresa, mas um plano específico não existe.”

Duas entrevistadas disseram que há oportunidades para quem se dedica, corre atrás e estuda, ou para quem trabalha na sede da empresa. Uma das entrevistadas, porém, não se pronunciou sobre o tema.

O Gráfico 02, a seguir, apresenta a percepção das participantes sobre a desigualdade de gênero.

Gráfico 2 - Percepção de Desigualdade de Gênero (Promoção / Salários)



Fonte: dados da pesquisa (2023)

Ao abordar a desigualdade salarial e as oportunidades de promoção entre homens e mulheres, as entrevistadas apresentaram percepções divergentes. A entrevistada 1 reconheceu a existência de desigualdades de gênero, conforme demonstrado no seguinte trecho de sua entrevista:

as pessoas acabam fazendo o mesmo serviço, mas na hora da contratação pra da diferenciada eu já vi eu já vi homens chegarem bem depois, pegarem um, porque são classificados por agente, agente um, dois, três, quatro e já chegarem nível dois, três e quatro e fazer uma função até menos expressiva que deu um agente um mulher, já vi, já, tem isso sim.

De acordo com a entrevistada 2, há diferença salarial e de oportunidade, mas isso não acontece exclusivamente devido ao sexo dos colaboradores,

existe sim, existe diferença até mesmo na própria agência aqui a gente consegue ver isso né, e principalmente no crédito, tem pessoas que já é são contratadas e já como com cargo maior, a gente fala de agente de atendimento os níveis né, que tem um salário maior sim, existe diferença é não acredito que seja pelo sexo não né mais por pessoas mesmo, que oportunidades [...].

Essas evidências corroboram o argumento de Oliveira e Rios-Neto (2006), que apontam a desigualdade salarial entre homens e mulheres como um fenômeno crônico e atemporal no mercado de trabalho brasileiro.

Por outro lado, a entrevistada 3 afirmou não perceber essa desigualdade, dizendo: “Não, acho que isso não. É um cargo, chama auxiliar administrativo, agente de atendimento, e cada um vai recebendo uma coisa diferente, agente de atendimento um, agente de atendimento dois, aí não vê se é mulher ou homem. Acho que isso aqui é bem padronizado.”

Nesse contexto, Franco e Idoeta (2019) apresentam dados numéricos que comprovam a existência da desigualdade salarial de gênero no mercado de trabalho nacional em geral. Contudo, segundo a Aliança Cooperativa Internacional (ACI, 2010), no mercado de trabalho das cooperativas de crédito, essas desigualdades não ocorrem devido aos seus princípios, conforme expresso em carta publicada pela instituição.

Ao investigar qual foi o cargo de maior responsabilidade ocupado por uma mulher na cooperativa estudada, as respostas se limitaram a dois tipos: gerentes (administrativa e de agência) e conselheiras (administrativa e fiscal). Contudo, as entrevistadas afirmaram que, até o momento, a cooperativa nunca teve mulheres na diretoria ou na presidência.

A entrevistada 5, citou conhecer apenas uma cooperativa do sistema, que possui uma mulher no cargo de presidente, como explícito no trecho a seguir

[...] eu já trabalhei anteriormente nessa cooperativa então acompanho o trabalho da cooperativa mesmo quando eu era só cooperada e nenhuma mulher chegou a nível de direção, de diretoria não, só mesmo uma mulher, agora na verdade tem duas conselheiras né antes era só uma agora na verdade são duas conselheiras, e em termos de cooperativa quando a gente vai em algumas reuniões da nossa é UAR né, existe uma é uma presidente de cooperativa só, é uma cooperativa pequena mais ela é presidente, eu esqueci a cidade agora mas depois eu te falo, ela são poucas as mulheres.

Percebeu-se que os dados obtidos nas entrevistas corroboram os achados de Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) e Monteiro (2021), que indicam que para as

mulheres ainda representa uma barreira a conquista de cargos estratégicos em organizações. No mesmo sentido, as evidências coletadas neste estudo reforçam a ideia de que, apesar da maior abertura à participação feminina no setor financeiro, essa presença permanece restrita, com os cargos de maior importância e poder sendo predominantemente ocupados por homens (ANDRADE et al., 2002).

Ao analisar a conciliação entre vida profissional e pessoal, constatou-se que as participantes com filhos pequenos enfrentam maiores dificuldades para conciliar essas duas dimensões em comparação com as que não têm filhos, possuem filhos maiores ou não são casadas, como pode ser observado nas falas da entrevistada 4:

[...] sou casada, tenho um filho pequeno de um ano de idade, eu acho muito difícil conciliar carreira com filho, casa, família, marido, Não que seja muito difícil mais é complicado assim às vezes a gente tem que abrir mão de ir num curso ou de participar de uma reunião. O filho tá doente, tem que levar no médico, eu particularmente divido essa, eu converso com outras gerentes, sinto que elas também têm a mesma angústia, e eu vejo assim que é difícil mesmo ter mulheres no topo da das organizações [...].

A entrevistada 5 expressou uma visão semelhante ao afirmar que, “bom, eu tenho um filho, atualmente estou solteira e consigo conciliar emprego, casa, filho e faculdade; dá para conciliar”.

Observou-se nas respostas das participantes que a decisão de abdicar da carreira ou de experiências profissionais para se dedicar à família é uma escolha individual de cada mulher. Nesse sentido, os dados encontrados corroboram o levantamento realizado por Andrade et al. (2011), que aponta uma intensa atribuição e correlação das funções domésticas exclusivamente às mulheres, em comparação aos homens. Ademais, a legislação trabalhista brasileira reforça essa cultura ao não assegurar ao homem uma licença-paternidade equivalente em duração à licença-maternidade concedida às mulheres. Tal situação perpetua a desigualdade, uma vez que, na sociedade contemporânea, recai sobre a mulher a responsabilidade simultânea pelos cuidados pessoais, profissionais e domésticos (SPÍNDOLA, 2000).

A próxima seção deste estudo apresenta as considerações finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo investigar indícios de desigualdade de gênero no contexto de uma Cooperativa de Crédito localizada em São Sebastião do Paraíso (MG). A partir da sistematização e análise das entrevistas, observou-se que as participantes, em geral, não percebem desigualdade salarial em cargos equivalentes, tampouco em relação às oportunidades de ascensão profissional nas agências. Contudo, quando analisados os cargos de natureza estratégica já ocupados por mulheres, identificou-se a existência de barreiras para o acesso a posições de alta gestão, como diretoria e presidência, cargos historicamente ocupados por homens.

Quanto à desigualdade salarial e de gênero, a maioria das entrevistadas não reconhece diferenças salariais ou de promoção relacionadas ao sexo. Os critérios apontados como determinantes para o crescimento profissional foram o mérito individual, a estrutura funcional (níveis I, II e III) e a proximidade com a diretoria. Apenas uma participante percebeu desigualdade, destacando maior frequência de promoções entre colaboradores do sexo masculino.

Em relação ao cargo de maior hierarquia ocupado por mulheres na cooperativa, foram mencionadas gerências administrativa e de agência, além de conselhos administrativos e fiscais. Não foram registrados casos de mulheres em cargos de diretoria ou presidência, que permanecem sob domínio masculino.

No que tange à conciliação entre trabalho e vida pessoal, observou-se que colaboradoras com filhos pequenos ou em idade escolar relatam dificuldades para dedicar tempo à família, manifestando o desejo de maior flexibilidade. Já aquelas sem filhos ou com filhos adolescentes afirmam conseguir equilibrar as demandas profissionais e pessoais com o apoio de terceiros durante a semana e o uso dos fins de semana para atividades familiares.

Para estudos futuros, sugere-se ampliar a amostra, contemplando mais cidades, agências e colaboradores, incluindo também a perspectiva masculina, o que permitiria uma análise mais ampla e multifacetada. Recomenda-se, ainda, que entrevistas futuras sejam conduzidas por pesquisadoras do sexo feminino, a fim de reduzir possíveis barreiras simbólicas e ampliar o conforto e a liberdade de expressão das participantes.

REFERÊNCIAS

- ALIANÇA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI). **A mulher e o cooperativismo: conquistas e desafios para o empoderamento feminino**. 88º Dia Internacional das Cooperativas ACI e 16º Dia Internacional das Cooperativas das Nações Unidas. Geneva, Suíça. 2010.
- ANDRADE, Juliana Oliveira et al. **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura**: estudos sob diferentes abordagens. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- ANDRADE, Áurea Lúcia Silva; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; BRITO, Mozar José de; NETO, Alcielis de Paula; VILAS BOAS, Luiz Henrique de Barros. Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. **RAE-eletrônica**, v. 1, n. 2, 2002.
- ANGROSINO, M. **Etnografia e observação participante**: coleção pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Bookman Editora, 2009.
- BRASIL. **Dec-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. CLT (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 out. 2023.
- BUTTENBENDER, P. L. **Fundamentos e estrutura do cooperativismo**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2009.
- CAPPELLE, M. C. A.; SILVA, A. L.; VILAS BOAS, L. H. B.; BRITO, M. J. de. Representações das relações de gênero no espaço organizacional público. **Revista de Administração Pública**, v. 36, n. 2, p. 253-276, 2004.
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; BRITO, Maria José Menezes; BRITO, Mozar José de. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 2, 2004.
- CARVALHAES F. F.; MANSANO S. R. V. Mulheres e lutas políticas: conquistas e limites vividos na segunda metade do século XX. **INTERthesis**, v. 13, n. 2, p. 141-164, 2016.
- CARVALHO, João Francisco Sarno; DE OLIVEIRA, João Leandro Cássio; GODINHO, Carla Soares. A interdisciplinaridade como uma nova proposta para os estudos da ciência, tecnologia e inovação. **Diálogos Interdisciplinares**, v. 8, n. 3, 2019.
- CARVALHO, João Francisco Sarno; PIMENTA, Carlos Alberto Máximo; DE OLIVEIRA, Silas Dorival. Entre a ciência e a complexidade dos novos objetos de

pesquisa: a construção interdisciplinar de uma metodologia de pesquisa científica. **Educação, Cultura e Comunicação**, v. 9, n. 18, 2018.

CARVALHO NETO, Antonio Moreira de; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010.

FARIAS, C. M; GIL, M. F. **Cooperativismo**. Pelotas: Rede e-Tec Brasil, 2013.

FRANCO, Luiza; IDOETA, Paula Adamo. **Como a desigualdade no pagamento entre homens e mulheres prejudica a economia brasileira**. BBC News Brasil, 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>>. Acesso em: 05 nov. 2023.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, 1995.

IBGE. **PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. 2007.

MONTEIRO, A. A. As mulheres na economia social: No centro da ação, longe da decisão. **Tempo Social**, v. 33, n. 2, p. 331–349, maio 2021.

MOSEDALE, S. Policy arena. Assessing women's empowerment: Towards a conceptual framework. **Journal of International Development**, v. 17, n. 1, 2005.

NAHRA, Cinara; DA COSTA, Fernanda Alves. Desigualdade salarial de gênero e o abismo salarial entre os gêneros. **Princípios: Revista de Filosofia (UFRN)**, v. 27, n. 52, p. 67-86, 2020.

OLIVEIRA, A. M. H. C.; RIOS-NETO, E. L. G. Tendências da desigualdade salarial para coortes de mulheres brancas e negras no Brasil. **Estudos Econômicos**, v. 36, n. 2, p. 205–236, 2006.

PINHEIRO, M. A. H. **Cooperativas de Crédito: História da evolução normativa no Brasil**. 6.ed. Brasília: Banco Central do Brasil, 2008.

PRESTES, Andréia Ferreira; BEZERRA, Fernanda Mendes. Desigualdade salarial entre gêneros: análise por setor e região do Paraná. **Economia & Região**, v. 7, n. 2, p. 29-45, 2019.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v. 1, n. 1, p. 1-8, 2013.
SAMPAIO, Rafael Cardoso et al. Muita Bardin, pouca qualidade: uma avaliação sobre as análises de conteúdo qualitativas no Brasil. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 10, n. 25, p. 464-494, 2022.

SAMPAIO, R. C.; LYCIARIÃO, D. **Análise de conteúdo categorial**: manual de aplicação. Brasília: Enap, 2021.

SEBASTIANI, Raquel Vieira. **Gênero e desigualdade salarial**. Mulher e Trabalho, v. 3, 2011.

SPINDOLA, T. Mulher, mãe e... trabalhadora de enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 34, n. 4, p. 354–361, 2000.

TANURE, B., CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. O. A Super Executiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos. IN: **Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**, 30., 2010, Salvador. Anais... ANPAD, 2010. CD-ROM.

TANURE, B., CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. **Executivos: sucesso e (in)felicidade**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.