

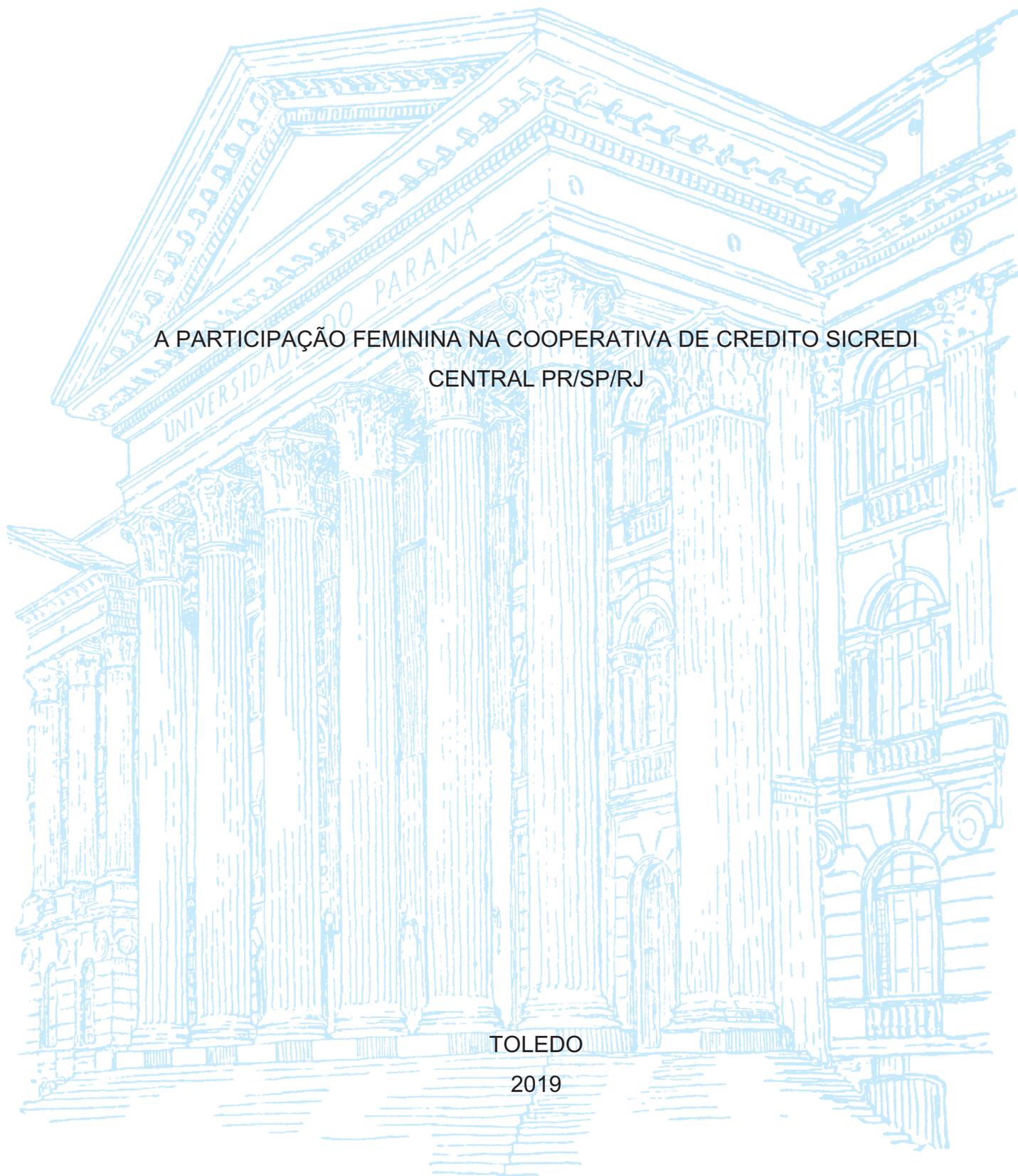
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

KELLY MENDES FIRMINO

A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA COOPERATIVA DE CREDITO SICREDI  
CENTRAL PR/SP/RJ

TOLEDO

2019



KELLY MENDES FIRMINO

A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA COOPERATIVA DE CREDITO SICREDI  
CENTRAL PR/SP/RJ

Artigo apresentado como requisito parcial à  
conclusão da MBA em Banking para Cooperativas  
de crédito, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Abib

TOLEDO

2019

## A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA COOPERATIVA DE CREDITO SICREDI CENTRAL PR/SP/RJ

Kelly Mendes Firmino

### **RESUMO**

A evolução das mulheres no mercado de trabalho está amparada por diversas características: elas estão mais escolarizadas, comandando empresas e cada dia mais “empoderadas”. Neste contexto, esse estudo propõe uma reflexão sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho, tendo como objeto de estudo de caso da cooperativa Sicredi Central PR/SP/RJ comparando a proporção entre a totalidade de colaboradores, de acordo com o gênero, faixa etária, escolaridade e função que exercem. O trabalho é um estudo de caso, sendo utilizado o método qualitativo descritivo. Conclui-se que a maior parte das mulheres estão na função de execução e ao final sugere-se alternativas para aumentar o número de funcionárias em cargos ao nível de direção.

Palavras-chave: Trabalho. Cooperativas de Credito. Trabalho feminino. Sicredi Central PR/SP/RJ. Profissionalização.

### **ABSTRACT**

The evolution of women in the labor business is supported by several characteristics: they are more educated, commanding companies and increasingly "empowered". In this context, this study proposes a reflection on the participation of women in the labor market, with the object of a case study of the cooperative Sicredi Central PR / SP / RJ comparing the proportion among the totality of employees, according to gender, age, schooling and the role they play. The work is a case study, using the qualitative descriptive method. It is concluded that most of the women are in the function of execution and in the and it is suggested ways to increase the number of employees in positions at the level of direction.

Keywords: Work. Credit Cooperatives. Female work. Sicredi Central PR/SP/RJ. Professionalism.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>5</b>
2.1 MERCADO DE TRABALHO E A INSERÇÃO DAS MULHERES.....	6
2.2 COOPERATIVA DE CRÉDITO SICREDI.....	7
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>10</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>12</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>15</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>18</b>
<b>APENDICE.....</b>	<b>21</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Convenções sociais do início do século XX asseveravam que o papel das mulheres na sociedade era restrito a alguns afazeres de pouca expressão, quer seja do ponto de vista intelectual, social ou financeiro. A provisão do lar era de responsabilidade do marido, de maneira tal que, as mulheres, ao ficarem viúvas, viam-se totalmente desprotegidas e sem meios para sustentar a si e aos filhos. Nesse palmilhar, se viam obrigadas a executar trabalhos que, na maioria das vezes eram “mal vistos” pela sociedade, quais sejam: fazer arranjos de flores, doces, bordados para vender ou mesmo davam aulas de piano. Não obstante a estes fatores, após a I Guerra Mundial, as mulheres inauguraram um novo ciclo na sociedade, no qual, aos poucos foram ganhando aderência no mercado de trabalho, assim como importância no meio social e econômico (PROBST, 2002).

Neste contexto Bruschini (1994), afirma que após a I Guerra Mundial as mulheres entraram de fato no mercado de trabalho, principalmente nos países envolvidos diretamente com a guerra. Foi nesse período que as mulheres deixaram de ser exclusivamente donas de casa para tornarem-se chefes de família, operárias de fábricas e até auxiliares do exército, sem que isso fosse considerado prostituição. Para a autora, foram essas experiências que mostraram a capacidade das mulheres de exercer atividades antes exclusivamente masculinas e que contribuíram para aumentar a autoestima, a responsabilidade, e o senso de liberdade dessas trabalhadoras, mitigando as barreiras existente entre trabalhos exclusivamente masculinos e femininos.

Após as transformações do sistema capitalista, no século XIX, houveram inúmeras mudanças na produção e na organização do trabalho feminino. Essa evolução tecnológica e a massificação das máquinas, transferiu a maior parte da mão-de-obra feminina para as fábricas (QUELHAS, 2010).

Bruschini e Puppini (2004) apontam que em culturas mais masculinas, espera-se que os homens trabalhem fora e que sejam mais duros e competitivos. Já em países cuja cultura é mais feminina não existem diferenças significativas nos papéis desempenhados por homens e mulheres, ambos podem buscar realização na carreira, dinheiro, sucesso e também podem buscar harmonia nas relações e qualidade de vida.

No cenário nacional, é perceptível que a participação da mulher no mercado de trabalho está avançando de forma significativa e constante desde o ano de 1970. Se apenas 18% das mulheres brasileiras trabalhavam em 1970 (BRUSCHINI, 2007),

em 2019 esse número cresceu para 52,8%. Neste último período 71,6% dos homens estavam no mercado de trabalho (IBGE, 2019).

No cenário político brasileiro, o desafio da mulher é mais do que o direito ao voto, a sua inserção se deu tendo como pano de fundo o protagonismo de algumas líderes incontestáveis. A participação feminina sempre foi menor que 50% e, com a aprovação da Lei 9.100, de 29 de setembro de 1995, garantiu-se uma cota de 20% e em 1997 ampliou para 30%, todavia, mesmo com uma lei consolidada não houve aumento da participação. No Brasil persiste um sistema político tradicional, conservador, clientelista e patrimonial, no qual a mulher é inserida apenas para cumprimento de cotas legais, que não cumprem integralmente o papel que se espera, que é o aumento da participação efetiva das mulheres neste universo. Ainda neste contexto, entre as mulheres eleitas, apenas uma minoria compõe as mesas diretoras dos órgãos onde atuam (ARNHOLD, 2019)

Dentre os ramos de atividades antes considerados exclusivamente masculinos, destacam-se o setor bancário incluindo as cooperativas de crédito. Segundo Baldissarelli (2018), a entrada de novas tecnologias contribuiu para o aumento da participação feminina nesta área.

Esta pesquisa busca analisar a participação feminina nas cooperativas de crédito em termos de cargos ocupados, faixa etária, tempo de empresa e escolaridade. Para responder a estas questões, fez-se um estudo de caso da cooperativa Central Sicredi PR/SP/RJ, por meio da análise dos trabalhadores, segmentados por gênero, faixa etária, pela função exercida e grau de escolaridade, com o fito de identificar a existência ou não de disparidades entre homens e mulheres.

Além dessa introdução o presente artigo está dividido em outras quatro seções. Na segunda seção realiza-se a revisão literária. Na terceira seção é exibida a metodologia do trabalho. Na quarta seção são apresentados e discutidos os resultados da pesquisa e por fim, são feitas as considerações finais.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

Esta seção do artigo foi dividida em duas partes. Na primeira é traçado um paralelo entre as mulheres e a história do trabalho, através de uma linha do tempo mostrando como o papel das mulheres evoluiu. Na segunda parte é analisada a história da cooperativa de crédito Sicredi no Brasil.

## 2.1 MERCADO DE TRABALHO E A INSERÇÃO DAS MULHERES

A revolução industrial foi uma das principais transformações do ponto de vista econômico e gerou modificações estruturais na sociedade. O desenvolvimento industrial iniciado na Grã-Bretanha na segunda metade do século XVIII, que estava vinculado a fatores ideológicos, sociais e econômicos das sociedades pré-industriais. As condições de trabalho no início do século XIX eram precárias, com isso os trabalhadores começaram a se organizar, montando sindicatos, realizando greves, exigindo melhores condições de trabalho. Inclusive as mulheres apoiaram seus colegas (homens) em greves e protestos. Em 1825 é formado o primeiro sindicato exclusivo para mulheres: as Alfaiates Unidas de Nova York. Em 1831 elas organizaram uma greve com cerca de 1600 mulheres para exigir salários mais justos por seu trabalho (ARNHOLD, 2019).

Nos Estados Unidos da América, em 1848 ocorreu a primeira convenção sobre direito das mulheres da nação. Através do documento denominado: Declaração dos Sentidos, os participantes da convenção exigiram direito ao voto e direitos legais e econômicos igualitários entre os gêneros. Somente no ano de 1910 o estado de Washington concedeu as mulheres o direito de votar. No ano de 1920 esse direito foi ratificado por todos os estados, através da 19ª Emenda à Constituição.

No Brasil o ano de 1827 marca a redação da primeira lei referente a educação feminina, que permitiu a frequência em escolas fundamentais, as instituições de ensino mais avançadas eram proibidas para mulheres. Em 1879 o Governo possibilitou que as mulheres tivessem acesso ao ensino superior. Em 1928 o governador do estado do Rio Grande do Norte conseguiu modificar a lei eleitoral dando direito de voto às mulheres, porém elas tiveram seus votos anulados. Em 1932 Getúlio Vargas promulgou o novo Código Eleitoral que assegurou o direito ao voto às mulheres brasileiras.

O ingresso da mulher na força de trabalho ocorreu com maior intensidade no período envolvendo as duas grandes guerras mundiais, quando os homens assumiram postos de combate, deixando vagas as funções relacionadas aos negócios e mercado de trabalho, que passaram a ser ocupadas pelas mulheres

marcando o início da inserção do gênero no mercado de trabalho e em outras funções na sociedade.

## 2.2 COOPERATIVA DE CRÉDITO SICREDI

Na visão de Annibal e Koyama (2011), as cooperativas se constituem como uma associação de pessoas físicas ou jurídicas, sem fins lucrativos, organizada com a finalidade de fomentar as atividades dos cooperados por meio do crédito e da prestação de serviços de natureza bancária.

Para Meinen (2012), as cooperativas devem buscar o desenvolvimento equilibrado e o bem-estar de suas populações, respeitando as peculiaridades sociais e a vocação econômica local, a fim de desenvolver soluções de negócios e apoio humanitário, atuando para a melhoria contínua da qualidade de vida das pessoas dentro de sua área de atuação.

O cooperativismo de crédito tem suas origens no final do século XVIII na Europa, tendo Franz Herman Schulze como seu precursor, com a criação da primeira cooperativa de crédito urbana, chegando em 1902 na América Latina e no Brasil, no município de Nova Petrópolis, Rio Grande do Sul (PINHEIRO, 2008).

Dados do relatório de economia bancária do Banco Central do Brasil (2012) apontam que em junho de 2011 havia no mundo aproximadamente 49 mil cooperativas de crédito em 97 países. Em alguns países o cooperativismo é uma atividade bastante difundida, como é o caso da Alemanha, em que o cooperativismo representa cerca de 20% do movimento bancário.

No último levantamento da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) e do World Council of Credit Unions (Woccu), principal entidade em cooperativismo de crédito no mundo, os números que o cooperativismo de crédito atingiu, em 2007, foram os seguintes: no mundo; 42 mil cooperativas de crédito, com 157 milhões de associados; no Brasil, há em torno de 1,5 mil cooperativas de crédito com, aproximadamente, 3,2 milhões de associados. O Sistema Cooperativo de Crédito Sicredi detém 127 cooperativas sob tutela do sistema, com 1,1 milhão de associados. No Paraná, o Sicredi conta com 27 cooperativas filiadas, integradas por mais de 241.867 associados, assistidos por 296 unidades de atendimento (DAMBROS, FERREIRA DE LIMA e FIGUEIREDO 2009).

As cooperativas de crédito têm apresentado crescimento maior que a média do Sistema Financeiro Nacional - SFN. De acordo com o Banco Central do Brasil (BACEN, 2016), em junho de 2015 as cooperativas de crédito já detinham 5,55% de participação de mercado no volume de depósitos e 2,89% das operações de crédito. Se comparada com demais países como Alemanha, EUA e Holanda, onde a participação é superior a 20%, a participação das cooperativas de crédito brasileiras no mercado financeiro ainda é incipiente, contudo, a tendência é de que nos próximos anos estas, continuem apresentando taxas de crescimento expressivas e se aproximem à participação dos países desenvolvidos.

O objetivo principal das cooperativas de crédito brasileiras é fomentar as atividades dos cooperados por meio do crédito e prestação de serviços de natureza bancária. Para isso, elas podem captar recursos, conceder empréstimos e realizar aplicações no mercado financeiro. Com este modelo de atuação, as cooperativas de crédito se equiparam às instituições financeiras, por ter autorização, supervisão e regulação do Banco Central do Brasil. As operações das cooperativas de crédito são restritas aos seus associados e os resultados são distribuídos entre os seus integrantes que também têm direito a voto nas decisões estratégicas (BANCO CENTRAL DO BRASIL, 2012).

A forma como as cooperativas estão organizadas atualmente no Brasil é fruto de um processo de evolução contínua na construção de normativos, com destaque para a Resolução nº 1.914, de 11 de março de 1992, do Conselho Monetário Nacional, essa resolução deu início a um processo mais organizado de estruturação e consolidação dessas entidades. Pinheiro (2008) destaca que nessa organização há existência de uma estrutura embasada em três pilares:

A evolução das normas do sistema cooperativo brasileiro alterou também a forma de atuar das cooperativas. As cooperativas de livre admissão, que podem reunir pessoas ou empresas sem qualquer vínculo, por exemplo, só foram efetivamente constituídas após a edição da Resolução nº 3.106, de 25 de junho de 2003, do Conselho Monetário Nacional (CMN), para municípios com até 750 mil habitantes, passando para 2 milhões de habitantes pela Resolução nº 3.859, de 27 de maio de 2010. Esta mesma resolução possibilita classificar, segundo Annibal e Koyama (2011), as cooperativas nos seguintes segmentos:

1) Cooperativas de crédito mútuo a empregados - são compostas por indivíduos que desenvolvem alguma atividade profissional regulamentada, profissionais liberais, advogados, médicos, contadores; também por aqueles que atuam em áreas especializadas como pedreiros, eletricitas, padeiros; e por profissionais cujas atividades sejam identificáveis por afinidade ou complementaridade, como arquitetos, engenheiros, médicos e dentistas;

2) Cooperativas empreendedoras - constituídas por micro e pequenos empresários atuantes nos setores industrial, comercial ou de prestação de serviços;

3) Cooperativas de Crédito Rural - integradas por indivíduos que desenvolvem atividades agrícolas, pecuárias, extrativas ou afins, desde que inseridas na área de atuação da cooperativa.

4) Cooperativas de Crédito de Livre Admissão de Associados - constituídas por indivíduos selecionados conforme a área geográfica de atuação, sendo pessoas ou empresas sem qualquer vínculo.

Por último, mas não menos importante, cabe salientar alguns trabalhos, afora os já citados, que analisaram as cooperativas de crédito no Brasil. Soares e Melo Sobrinho (2008), por exemplo, destacaram o papel do Banco Central do Brasil (BACEN) e a importância do cooperativismo de crédito, mostrando as ações adotadas pelo governo federal e BACEN (ênfase especial foi dada ao microcrédito, com as Sociedades de Crédito ao Microempreendedor e à Empresa de Pequeno Porte; e cooperativas de crédito) para aumentar a oferta de serviços financeiros à população de baixa renda, mitigando a desigualdade social a partir do maior estímulo ao acesso a serviços financeiros dos menos favorecidos.

O Sicredi disponibiliza aos seus associados todos os produtos e serviços bancários, distribui os resultados entre os associados e aplica os recursos captados nas próprias comunidades, fomentando o comércio, a produção e a criação de emprego e renda. São mais de 4 milhões de associados, presentes em 22 estados brasileiros e no distrito federal em mais de 1,6 mil agências, distribuídas em 114 cooperativas, empregam mais de 25 mil funcionários (SICREDI, 2019).

### 3 METODOLOGIA

A metodologia está vinculada com a forma de condução da pesquisa e a aplicação de técnicas para processar dados e informações, bem como de sua aplicação na solução de problemas teóricos e práticos (DENCKER; VIÁ, 2001).

No que se refere à metodologia, fez-se um estudo de dados secundários a partir da pesquisa bibliográfica. Caracterizam-se por dados secundários aqueles que se encontram à disposição do pesquisador em artigos, dissertações, livros, revistas, sites oficiais e outros meios (LAKATOS; MARCONI, 2000). Na visão de Lakatos e Marconi (2000), a pesquisa bibliográfica é uma síntese dos trabalhos já realizados e que possuem relevância dentro do tema estudado. Ademais, a revisão bibliográfica também permite ao pesquisador compreender uma série de fatos e construir um conhecimento mais embasado acerca de questões para as quais se buscam respostas (ANDRADE, 2001).

Segundo GIL (2002) as pesquisas podem ser classificadas com base em seus objetivos em três grandes grupos: explanatória, descritiva e explicativa.

Entre as pesquisas descritivas, salientam-se aquelas que tem por objetivo estudar as características de um grupo: distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc. Outras pesquisas desse tipo são as que se propõem a estudar no nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade, as condições de habitação de seus habitantes, o índice de criminalidade que aí se registra etc. (GIL, 2002, página 42).

Ainda de acordo com o mesmo autor, são abundantes os estudos que podem ser classificados sob o título de pesquisa descritiva e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como questionário e a observação sistemática.

Trata-se ainda de uma abordagem exploratória e descritiva, que na visão de Gil (2002), são realizadas com a intenção de estabelecer uma visão geral de um determinado fato. A pesquisa descritiva, de acordo com Barros e Lehfeld (1986) é o método pelo qual o pesquisador observa, registra, analisa e correlaciona os fatos, na intenção de descobrir com que frequência um fenômeno ocorre, sua natureza, característica, causas, relações e conexões com outros fenômenos. Sob a ótica de Andrade (2001), a pesquisa descritiva busca observar, registrar e analisar os fatos,

por meio de técnicas como questionários, entrevistas e observações, tendo sempre o pesquisador um comportamento isento em todas as etapas do trabalho.

A base de dados utilizada neste artigo foi fornecida pelo setor de recursos humanos do Sicredi Central PR/SP/RJ com autorização da Diretoria. No total foram analisados 8638 indivíduos. Os dados foram analisados de maneira agrupada afim de preservar a identidade dos funcionários. Os dados utilizados para realização da análise foram: data de admissão, data de nascimento, sexo e cargo exercido. Com base nessas informações os funcionários foram agrupados por sexo, faixa etária, tempo de empresa e natureza da ocupação.

Para o item escolaridade foram criadas 4 categorias, até o ensino médio completo; ensino superior em andamento; ensino superior completo e pós-graduação concluída e em andamento. Na categoria até o ensino médio completo estão os funcionários que possuem ensino médio completo, incompleto ou ensino fundamental. Para o grupo pós-graduação completa e incompleta estão inclusos os tipos de pós-graduação: especialização, MBA, mestrado, doutorado e Ph.D

Já para o item Idade foi realizado o cálculo da diferença em dias da data de nascimento dos funcionários e a data de primeiro de maio de dois mil e dezenove, o resultado em número de dias obtido foi dividido por 360 (ano comercial). O agrupamento ocorreu em cinco faixas: até 21 anos; acima de 21 até 30, acima de 30 até 40 e acima de 50 anos.

O tempo de empresa dos funcionários foi calculado pela diferença entre a data de primeiro de maio de dois mil e dezenove e a data da contratação, o número de dias obtido foi dividido por 360 (ano comercial) para obtenção do tempo de serviço em anos. Os funcionários foram agrupados em quatro categorias de acordo com o tempo de empresa: até 1 ano; acima de 1 até 5; acima de 5 até 10 e acima de 10 anos.

Os cargos<sup>1</sup> foram agrupados de acordo com a natureza da ocupação. São um total de 18 níveis de cargos que foram agrupados em 5 categorias: Execução; Assessoria; Gerência de Negócios; Gerência e Diretoria e Presidência. Essa classificação contou com o auxílio do setor de Recursos Humanos da empresa

---

<sup>1</sup> A lista de cargos, agrupadas por natureza da ocupação encontra-se no Apêndice I.

Sicredi Progresso. Na próxima seção do trabalho serão apresentados os resultados da pesquisa.

#### 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nessa seção do artigo são apresentados os resultados da pesquisa. Para atender o objetivo de efetuar a análise dos trabalhadores, segmentados por tipo de função exercida, destacando as disparidades entre homens e mulheres através do estudo caso da cooperativa de crédito Sicredi Central PR/SP/RJ.

Tabela 1 – Quantidade de Funcionários Central Sicredi

	<b>Número de Funcionários</b>	<b>% de Funcionários</b>
Sexo Masculino	3573	41,36%
Sexo Feminino	5065	58,64%
Total de Funcionários	8638	100,00%

Fonte: A autora (2019)

A tabela 1 apresenta a quantidade de funcionários classificados de acordo com o gênero, em que, a cooperativa Sicredi Central PR/SP/RJ conta com um total de 8.638 funcionários, sendo 5.065 do sexo feminino e 3573 do sexo masculino, os quais representam 58,64% e 41,36%, respectivamente.

Tabela 2 – Faixa Etária segmenta por sexo

<b>Faixa Etária</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>
≤ 21 anos	204	311	515
> 21 e ≤ 30 anos	1597	2510	4107
> 30 e ≤ 40 anos	1178	1815	2993
> 40 e ≤ 50 anos	417	358	775
> 50 anos	177	71	248
Total	3573	5065	8638

Fonte: A autora (2019)

A tabela 2 evidencia que a maior parte dos colaboradores da Sicredi Central de ambos os sexos estão na faixa etária entre 21 e 40 anos, que representam 82,20% do total de funcionários. Entre as mulheres o maior percentual está na faixa entre 21 e 30 anos, que correspondem a 49,56%, seguidos pelos que estão entre 30 e 40 anos, representando 35,83%. Entre os homens de 21 a 30 anos, o percentual corresponde a 44,70 e entre 30 a 40 anos, 32,97%.

A média de idade dos colaboradores é de 31,08 anos, em que a média do sexo feminino de 30,32 anos e no sexo masculino de 32,15 anos. A pessoa mais jovem tem 14 anos e a mais velha tem 84 anos, ambos do sexo masculino. Observou-se ainda que, na faixa etária superior a 51 anos apenas 0,26% são mulheres enquanto 5% são homens.

Tabela 3 – Grau de Escolaridade segmento por sexo

<b>Grau de Escolaridade</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>
Até o Ensino Médio Completo	222	265	487
Ensino Superior Em andamento	1097	1596	2693
Ensino Superior Completo	1591	2340	3931
Pós-Graduação Concluída e em Andamento	663	864	1527
<b>Total</b>	<b>3573</b>	<b>5065</b>	<b>8638</b>

Fonte: A autora (2019)

Analizou-se ainda o grau de instrução dos funcionários por gênero, conforme se observa na tabela 3, em que a escolaridade é muito semelhante entre homens e mulheres, a maior diferença está no ensino superior completo, em que 46,20% das mulheres possuem o ensino médio completo. Entre os homens o percentual é de 44,53. No que se refere a pós-graduação, 18,56% dos homens possuem pós-graduação em andamento ou concluída, enquanto 17,06% das mulheres compõem esta mesma classe de formação educacional.

Considerando que as mulheres entraram tardiamente no mercado de trabalho, pode-se verificar que estão no mesmo nível escolar que os homens. Sobre este quesito, Ratificando Correa (2004), a presença feminina em diversos cargos e funções demonstra que elas estão conquistando seu espaço a cada dia, além de estarem mais qualificadas que os homens para desempenhar algumas atividades, fator que as auxilia na ocupação de cargos de chefia e posições gerenciais e políticas.

Tabela 4 – Tempo de empresa segmenta por sexo

	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>
≤ 1 ano	830	1277	2107
> 1 e ≤5 anos	1570	2123	3693
> 5 e ≤10 anos	712	1095	1807
> 10 anos	461	570	1031
<b>Total</b>	<b>3573</b>	<b>5065</b>	<b>8638</b>

Fonte: A autora (2019)

A análise relacionada a experiência, que é o aprendizado ou conhecimento alcançado através da vivência ou da prática está plotada na Tabela 4. Considerando que o tempo médio de permanência do funcionário na cooperativa é de 4,43 anos, pode-se constatar que a faixa de tempo entre 1 e 5 anos, possui o maior percentual de funcionários, totalizando 42,76%. Dessa forma, os homens correspondem a 18,18%, enquanto as mulheres correspondem a 24,58%. Os funcionários com tempo de trabalho inferior a 1 ano representam 24,39%, dos quais 9,61% são homens e 14,78% são mulheres. Aproximadamente 21% dos funcionários possuem entre 5 e 10 anos de empresa. Entre estes, 8,24% são homens e 12,68% são mulheres. Os trabalhadores com maior experiência, cujo tempo de empresa é superior a 10 anos, representam 11,94% do total de colaboradores, em que 5,34% são homens e 6,60% são mulheres.

Tabela 5 – Natureza do Cargo segmenta por sexo

	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>
Execução	1566	2998	4564
Assessoria	239	167	406
Gerencia de Negócios	923	1316	2239
Gerencia	718	562	1280
Diretoria e Presidência	127	22	149
Total	3573	5065	8638

Fonte: A autora (2019)

Conforme já foi exposto no item 3 (Metodologia), a atual estrutura da cooperativa analisada conta com 18 níveis de cargos que foram reunidos em cinco grupos de ocupação.

Analisando a tabela 5, pode-se inferir que as funções de execução são ocupadas por uma maioria feminina, que representa 34,71% dos funcionários. Os homens que atuam nesta função representam 18,13%. Nessa categoria estão compreendidos os cargos de analista júnior, analista pleno, assistente, auxiliar, estagiário, jovem aprendiz, operador e técnico.

Na visão de Quirino (2012), as mulheres ocupam sobretudo os cargos relacionados às operações simplificadas e repetitivas que os sistemas informatizados passaram a demandar, no contexto de aumento do volume do

trabalho bancário, a partir do ano de 1960. O autor destaca ainda que as mulheres bancárias são altamente escolarizadas, mais do que seus companheiros de trabalho, fator que as tornam mais qualificadas para desempenhar tarefas complexas ou que demandem maior responsabilidade e atenção.

Ainda com relação aos dados da tabela 5, verifica-se que na função de gerente de negócios, 15,24% dos funcionários são do sexo feminino e 10,69% são do sexo masculino. Dentro desse grupo estão as funções de gerente de negócios I, II III.

As funções de diretoria e presidência apresentam 5,77 vezes mais homens do que mulheres. Neste grupo estão as funções de consultor, coordenador, diretor e presidente.

Na área de negócios o cargo mais alto é o de Gerente da Agência, ele é o responsável pela unidade. Nesta função, a cooperativa Central conta com 718 homens e 562 mulheres, que representam respectivamente 8,31 e 6,51% do total de funcionários.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Objetivou-se efetuar a análise dos trabalhadores, segmentados por tipo de função exercida, destacando as diferenças entre homens e mulheres através do estudo caso da cooperativa de crédito Sicredi Central PR/SP/RJ. Atentando-se para a análise dos resultados obtidos na pesquisa é possível perceber que assim como em outras áreas de atuação a mulher ocupa a maioria dos cargos de execução. Estudos apontam que essa é uma realidade em transformação e que as mulheres vêm aos poucos ocupando cargos de direção.

No Brasil, 42% dos cargos de gestão estão sendo ocupados por mulheres. A ONU, através do Pacto Global, criou em 2010 os sete princípios de empoderamento das mulheres, no qual orienta as empresas trabalhar a equidade de gênero e o empoderamento das mulheres no contexto interno, e na sociedade onde está inserida, incluindo-as no processo decisório, e o acesso ao poder (ONU, 2019).

Ainda, segundo a ONU (2019), juntamente com o Pacto Global com o intuito de fomentar o empoderamento, criaram os princípios do empoderamento feminino:

que auxiliam as empresas a incorporar valores e práticas referente a equidade de gênero e ao empoderamento feminino, quais sejam:

1º Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.

2º Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.

3º Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.

4º Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.

5º Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.

6º Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.

7º Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Ainda neste contexto, para as mulheres evoluírem, sob o ponto de vista da ocupação de cargos mais elevados, tais como, os cargos de diretoria e presidência, sugere-se que a cooperativa evidencie os parâmetros para a sucessão de cargos e funções; equipare o número de candidatos para as vagas e mantenha ativa a busca por candidatos, até o ponto em que o número de homens e mulheres seja igual no banco de talentos.

Outra alternativa reside no desenvolvimento de um programa de mentoria, pois os mentores podem ajudar a abrir portas para que mulheres com potencial de liderança façam conexões e exercícios valiosos. É importante apoiar e transformar mulheres em boas líderes, mas é igualmente importante olhar para esse problema em todos os níveis da sua organização.

Martin Luther King Jr. uma vez disse que “o progresso humano não é automático nem inevitável; requer os esforços incansáveis e a preocupação apaixonada de indivíduos dedicados”. Finalmente e talvez o mais importante, é necessário estabelecer a igualdade de gênero como um norte estratégico para a organização. É mister que se preserve as conquistas atuais e sincronicamente se

crie e mantenha novas políticas, voltadas a inclusão das mulheres em cargos de gestão estratégica, chefia ou direção, mitigando as desigualdades de gênero.

Todo líder de negócio está em posição de agir agora para otimizar sua força de trabalho, fazendo a igualdade de gênero tornar-se realidade mais rápido. Para isso é importante listar compromissos voltados a atingir tal objetivo pois, contribui para implementar uma cultura progressiva na instituição, baseada em transparência e igualdade.

A consecução de êxito em todas estas temáticas deriva por fim, da criação de um planejamento bem ajustado, em que se defina parâmetros, datas e metas a serem perseguidas, para alcançar cada objetivo, além de estabelecer etapas, pessoas responsáveis por cada uma delas, indicadores de avanço/retrocesso e planos alternativos, para que se possa ajustar a rota ao longo do tempo, sempre com vistas a implementação de uma cultura progressiva na instituição, baseada em transparência e igualdade.

Como sugestão de trabalhos futuros recomenda-se ampliar a amostra afim de verificar se os resultados se mantem para amostras maiores. Além disso propõe-se também a análise conjunta de outras empresas do mesmo ramo de atividade, a fim de averiguar e comparar os resultados obtidos.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. de; **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

ANNIBAL, C. A.; KOYAMA, S. M. Cooperativas de crédito: taxas de juros praticadas e fatores de viabilidade. **Texto para Discussão**. DEPEP/BACEN. n. 257, nov. 2011.

ARNHOLD, I. da S. **A Caminhada das Mulheres no Mercado de Trabalho Assalariado nas duas últimas décadas no Brasil**: as desigualdades salariais entre homens e mulheres. 124p..Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

BALDISSARELLI, J. M. et al. A Inserção das mulheres no cooperativismo Videirense. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v. 7, n. 1, p. 80-94, 2018.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório de Economia Bancária e Crédito**. 2012. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/?id=SPREAD&ano=2012>>. Acessado em: 17/04/2019.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório de Economia Bancária e Crédito**. 2016. Disponível em: <[https://www.bcb.gov.br/pec/depep/spread/REBC\\_2016.pdf](https://www.bcb.gov.br/pec/depep/spread/REBC_2016.pdf)>. Acessado em: 27/04/2019.

BARROS, A. J. P.; LEHFELD N. A. S. **Fundamentos de metodologia**: um guia para iniciação científica. São Paulo: McGraw-Hill, 1986.

BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher Brasileira nas décadas recentes. **Revista Estudos Feministas**, p. 179-199, 1994. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16102/14646>> Acesso em 09 de março de 2019.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v34n121/a06n121.pdf>> Acesso em 15 de março de 2019.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>> Acesso em: 15 de março de 2019.

CARVALHO, G. C. Reduzindo as desigualdades de gênero: uma análise do Programa Nacional Trabalho e Empreendedorismo da Mulher em Pernambuco. **Revista Foco**, v. 10, n. 1, p. 09-23, 2017.

CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; DE OLIVEIRA, L. B.; DE MIRANDA, L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010.

CIROLINI, V.; DE BEM NORO, G. A participação da mulher na gestão das cooperativas: um estudo realizado na Cotrisel. **Disciplinarum Sciential Sociais Aplicadas**, v. 4, n. 1, p. 29-43, 2008.

DAMBROS, M. A.; FERREIRA DE LIMA, J.; FIGUEIREDO, A. M. SISTEMA COOPERATIVO DE CRÉDITO SICREDI: Um Estudo da Eficiência das Cooperativas do Paraná. **Revista Gestão & Regionalidade**. V. 25, N. 74, 2009. Disponível em: < [http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_gestao/article/view/141/100](http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/141/100) > Acesso em 08 de maio de 2019

DENCKER, A.F.M.; DA VÍA, S.C. **Pesquisa empírica em ciências humanas com ênfase em comunicação**. São Paulo: Futura, 2001

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 2002. Disponível em <[http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20-%20como elaborar projeto de pesquisa - antonio carlos gil.pdf](http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20-%20como%20elaborar%20projeto%20de%20pesquisa%20-%20antonio%20carlos%20gil.pdf)> Acesso em 10 de março de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Divulgação Trimestral - 1º trimestre 2019. Disponível em < <https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadct/brasil> > Acesso em 10 de maio de 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Atlas, 2000.

LEAL, A. R.; COTRIM, D. A Inserção das Mulheres no Cooperativismo: Estudo de Caso COOMAFITT. **Comissão Editorial**, v. 90240, p. 19, 2014.

MEINEN, E. **O cooperativismo de crédito ontem, hoje e amanhã**. Brasília: Editora Confabras, 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. ONU MULHERES BRASIL. 2019 Disponível em: < <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/> > Acesso em 12 de maio de 2019

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS. **COOPERATIVISMO DE CRÉDITO Boas práticas no Brasil e no mundo**. 2019. Disponível em: < [https://www.ocb.org.br/assets/arquivos/Publicacoes/livro\\_Credito.pdf](https://www.ocb.org.br/assets/arquivos/Publicacoes/livro_Credito.pdf) >. Acessado em: 07/05/2019.

PINHEIRO, M. A. H. **Cooperativas de crédito: história da evolução normativa no Brasil**. 6 ed. Brasília: BACEN, 2008.

PROBST, E. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação (ICPG), 2002. Disponível em: <[http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 12 de maio de 2019.

QUELHAS, Felipe Castro. **Mulheres Executivas no Mercado de Trabalho**. In: *VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T10\\_0254\\_1213\\_12.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T10_0254_1213_12.pdf)>. Acesso em 17 set. 2017.

QUIRINO, R. Trabalho da mulher no Brasil nos últimos 40 anos. **Revista Tecnologia e Sociedade** Curitiba, v. 8, n. 15, jul./dez. 2012. Disponível em <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2596>> Acesso em: 17 de março de 2019.

SICREDI. Fazer juntos faz parte da nossa natureza. **Sobre o Sicredi**. Disponível em: <<http://www.gentequecooperacresce.com.br/site/sobre.php>> Acesso em: 04 de março de 2019.

SOARES, M. M.; MELO SOBRINHO, M. M. **Microfinanças**: o papel do Banco Central do Brasil e a importância do cooperativismo de crédito. Brasília: Banco Central do Brasil (BACEN), 2008

## APENDICE

### **Apêndice I – Agrupamento dos níveis de cargo**

---

Analista Jr	Execução
Analista Pl	Execução
Assessor I	Assessoria
Assessor II	Assessoria
Assistente	Execução
Auxiliar	Execução
Consultor	Diretoria e Presidência
Coordenador	Diretoria e Presidência
Diretor	Diretoria e Presidência
Estagiário	Execução
Gerente	Gerencia
Gerente de Negócios I	Gerencia de Negócios
Gerente de Negócios II	Gerencia de Negócios
Gerente de Negócios III	Gerencia de Negócios
Jovem Aprendiz	Execução
Operador	Execução
Presidente	Diretoria e Presidência
Técnico	Execução

---

Fonte: A autora (2019)