

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO - LINHA FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM
COMÉRCIO EXTERIOR**

ÉRICA TONETTO DE SOUZA

**LIDERANÇA FEMININA: A INSERÇÃO DO NÚCLEO FEMININO NA
COOPERATIVA DO MUNICÍPIO DE TURVO – SC**

CRICIÚMA

2014

ÉRICA TONETTO DE SOUZA

**LIDERANÇA FEMININA: A INSERÇÃO DO NÚCLEO FEMININO NA
COOPERATIVA DO MUNÍCIPIO DE TURVO – SC**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no Curso de Administração com habilitação em Comércio Exterior da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientador (a): Prof. (a) Melissa Watanabe.

CRICIÚMA

2014

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus que me deu saúde e sabedoria para poder concluir mais uma etapa de minha vida com sucesso.

Agradeço aos meus pais Ronei de Souza e Nerci Terezinha Tonetto de Souza e todos meus familiares que nos momentos em que mais precisei, deram-me força e coragem para seguir em frente em busca de meus sonhos e realizações.

Agradeço aos amigos pelo carinho e pela compreensão de minha ausência nos momentos em que solicitaram minha atenção.

Agradeço minha orientadora Melissa Watanabe, por todo suporte e incentivo prestado na execução e conclusão deste trabalho.

Agradeço a cooperativa em estudo pela colaboração e disposição de informações, e a todas as mulheres que voluntariamente se dispuseram a participar do presente estudo.

E por fim agradeço a todos que direta ou indiretamente tiveram participação em parte de minha formação.

RESUMO

SOUZA, Érica Tonetto. **Liderança feminina:** a inserção do núcleo feminino na Cooperativa do município de Turvo – SC. 2014. Nº pag.56. Monografia do Curso de Administração – Linha de Formação Específica em Comércio Exterior, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

As mulheres encontram-se hoje cada vez mais ativas dentro das instituições, deixando de lado a antiga visão de que a função da mulher era como genitora e protetora de seus filhos e mantenedora do lar. Atualmente as mulheres vêm lutando por direitos igualitários, obtendo voz ativa em busca de seus ideais e conseqüentemente conquistando seu espaço no mercado e na sociedade. Deste modo, o presente estudo tem por objetivo descrever como ocorre a liderança feminina nos dias atuais e de que modo ocorreu a inserção do núcleo feminino na Cooperativa do município de Turvo – SC. Para isso o procedimento metodológico utilizado quanto aos fins de investigação foi exploratório e descritivo e quanto aos meios de investigação foi bibliográfica e estudo de caso com 18 mulheres participantes da Cooperativa. Resultados apontam que por meio do núcleo feminino as mulheres conquistaram espaço para expor suas ideias e opiniões no quadro social das cooperativas. Os resultados obtidos através da pesquisa indicam que as respondentes sentem grande satisfação em fazer parte do núcleo feminino, pois através do mesmo adquiriram maior entendimento do funcionamento da cooperativa, maior reconhecimento e integração familiar, participação nos processos decisórios, novos laços de amizade, conhecimento e ainda relataram que reconquistaram sua autoconfiança e autoestima.

Palavra chave: Liderança, Liderança feminina, Mulher, Cooperativismo, Núcleo feminino.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Presidente Dilma Rousseff	20
Figura 2 – Agnes Gonscha Bojaschiu	21
Figura 3 – Zilda Arms Neumann.....	21
Figura 4 – Primeira bandeira símbolo da cooperativa	25
Figura 5 – Segunda bandeira símbolo atual da cooperativa	25
Figura 6 – Formatura das mulheres cooperativistas	29
Figura 7 – Faixa etária	37
Figura 8 – Estado civil	38
Figura 9 – Situação cooperativista	39
Figura 10 – Ano de ingresso no núcleo feminino	40
Figura 11 – Nível de satisfação com o núcleo feminino	41
Figura 12 – Satisfação de participação na cooperativa	42
Figura 13 – Nível de recomendação do núcleo	43
Figura 14 – Satisfação em possibilidade de opinar	44

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Competências de Liderança.....	12
Quadro 2 – Competências de Liderança Gerais e Específicas	13
Quadro 3 – Competências gerais.....	14
Quadro 4 – Oito tipos de Líderes	15
Quadro 5 – Inserção da mulher no mercado de trabalho	18
Quadro 6 – Estresse feminino	22
Quadro 7 – Tipos de cooperativas	24
Quadro 8 – Etapas programa núcleo feminino	28
Quadro 9 – Deveres do SESCOOP e cooperativa	28
Quadro 10 – Referencial teórico da pesquisa bibliográfica	32
Quadro 11 – População alvo.....	34
Quadro 12 – Síntese dos procedimentos metodológicos	35
Quadro 13 – Cidade onde reside	37
Quadro 14 – Trabalha	39

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA.....	9
1.2 OBJETIVOS.....	10
1.2.1 Objetivo geral	10
1.2.2 Objetivos específicos.....	10
1.3 JUSTIFICATIVA	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1 LIDERANÇA	12
2.1.1 Liderança feminina.....	17
2.2 COOPERATIVISMO.....	22
2.3 HISTÓRICO DA COOPERATIVA DE TURVO – SC	26
2.4 NÚCLEO FEMININO	27
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	31
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	31
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA/POPULAÇÃO ALVO	33
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS.....	34
3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS	35
3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	35
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	36
4.1 PERFIL DE MULHERES ENTREVISTADAS	36
4.2 VISÃO DE MULHERES EM RELAÇÃO AO PROJETO “NÚCLEO FEMININO”	41
4.3 VISÃO DE GERÊNCIA EM RELAÇÃO AO PROJETO “NÚCLEO FEMININO”.....	45
5 CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS.....	51
APÊNDICE(S).....	54

1 INTRODUÇÃO

As mulheres ao longo dos tempos lutam por igualdade e aceitação tanto no mercado de trabalho, como na sociedade em geral.

No passado, cabia somente aos homens a responsabilidade do sustento do lar, sendo eles provedores financeiros bem como as decisões perante a família. Mas este cenário em que a mulher exercia apenas a função de dona do lar, mãe e esposa, vem mudando através de movimentos sociais ocorridos em todo mundo, ocasionando assim mudanças constantes na cultura (PEREIRA; SANTOS; BORGES, 2005).

Porém, mesmo com o crescimento no mercado de trabalho, a mulher ainda se depara com algumas dificuldades e preconceitos, ainda hoje muitas não se isentam das atividades do lar, pelo contrário, muitas vezes necessita conciliar casa, filhos, marido e trabalho (BRUSCHINI, 2012). Outro fator relevante é que a mulher ainda apresenta na maioria das profissões uma desigualdade salarial.

Segundo Gomes (2005), devido a sua flexibilidade, sensibilidade, capacidade de trabalhar em grupo, instinto de liderança e sua habilidade de administração do cotidiano, as mulheres vêm chamando a atenção no mercado de trabalho, destacando-se nos mais diversos cargos.

Isso também está acontecendo nas cooperativas agropecuárias, local que tradicionalmente são representadas na sua maioria pelo gênero masculino vêm recebendo aos poucos a presença feminina através da inserção do núcleo feminino, que tem por objetivo melhorar a autoestima da mulher fazendo com que a mesma obtenha autoconfiança, melhorando assim, sua interação familiar e conseqüentemente refletindo na sua maior participação na lavoura e cooperativa (SESCOOP, 2012).

Desde muito tempo as pessoas aprenderam a importância de se unirem para enfrentarem os perigos nas florestas, proteger-se do clima, fome e doenças. Ou seja, foi através da cooperação que a humanidade sobreviveu e continua sobrevivendo. Sendo assim se entende que Cooperativismo é união de um grupo de pessoas em busca de um objetivo em comum (SESCOOP, 2012).

No Estado de Santa Catarina existem 263 cooperativas nos mais diversificados ramos, sendo estes, no ramo agropecuário, saúde, crédito, consumo,

infraestrutura e transporte. Cooperativas estas que hoje contam com 1.464.428 pessoas associadas, e emprega em media 42.634 funcionários (OCESC, 2013).

O presente estudo tem o objetivo de buscar entender o que é a liderança feminina, o porquê do poder feminino e quais as dificuldades e benefícios enfrentados pelas mulheres cooperadas na sua inserção no núcleo feminino da cooperativa.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

A empresa objeto desse estudo atua no ramo agroindustrial, localizada no município de Turvo – SC que hoje conta com 12.353 habitantes e é uma região de cultura italiana.

Turvo é considerado a capital brasileira da mecanização agrícola e o terceiro maior produtor de arroz de Santa Catarina (PREFEITURA DE TURVO, 2013). Este fato propiciou a implantação da cooperativa através da sociedade entre agricultores em busca de preço competitivo e benefícios em comum (COOPERATIVA DE TURVO, 2013).

A cooperativa foi fundada em 20 de dezembro de 1964 com o objetivo de unir esforços para superar as dificuldades que alguns agricultores possuíam em comum que residem nos municípios do extremo sul de Santa Catarina e nordeste do Rio Grande do Sul (COOPERATIVA DE TURVO, 2013).

Hoje a cooperativa é composta por 2.500 famílias de agricultoras e conta com um quadro de 260 funcionários, sendo que a mesma possui como missão produzir os melhores alimentos com objetivo de satisfazer os consumidores por meio da qualidade de seus produtos, preservando o meio ambiente e promovendo o desenvolvimento econômico, social e cultural das famílias produtoras, difundindo também o Cooperativismo (COOPERATIVA DE TURVO, 2013).

A cooperativa conta com alguns projetos sociais, sendo que entre eles se destaca o núcleo feminino o qual é composto por todas as mulheres que de algum modo possuam vínculo com a cooperativa, podendo estas serem esposas, filhas de cooperados, cooperadas ou colaborados de cooperativas catarinenses (REVISTA DAS COOPERATIVAS, 2013).

O núcleo feminino tem por finalidade aproximar a mulher cooperada do campo, melhorando sua participação e envolvimento com a cooperativa através da

melhoria de seus conhecimentos relacionados à mesma (REVISTA DAS COOPERATIVAS, 2013).

Diante desta situação, chega-se ao seguinte problema de pesquisa:
Como ocorreu e quais os possíveis benefícios da inserção do núcleo feminino na cooperativa do município de Turvo – SC?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Identificar como ocorreu e quais os possíveis benefícios da inserção do núcleo feminino na cooperativa do município de Turvo - SC.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar a mulher cooperada;
- b) Identificar o modo de integração da mulher no cotidiano da cooperativa.
- c) Descrever como as mulheres do núcleo e o Presidente da cooperativa percebem a inserção do núcleo feminino na vida cotidiana da cooperativa
- d) Identificar as mudanças ocorridas na vida das cooperadas pré e pós-participação no núcleo feminino.

1.3 JUSTIFICATIVA

O estudo realizado visa relatar o espaço que a mulher vem conquistando no mercado de trabalho, pois atualmente o estilo feminino esta conquistando este espaço com sua sensibilidade e flexibilidade, tornando-se cada vez mais capaz de conduzir uma casa, orientar os filhos e ainda se inteirar dos negócios (GOMES, 2005).

Guerreiras e determinadas às mulheres cooperadas vêm mostrando sua força dentro da cooperativa, as quais são constantemente incentivadas pela mesma a estarem sempre em busca de conhecimento (REVISTA DAS COOPERATIVAS, 2013).

As mulheres cooperadas obtiveram espaço dentro da cooperativa, onde participam de decisões e contribuem com ideias, objetivando assim na aproximação e incentivo das mesmas com a cooperativa e o campo, o que resulta em uma melhor interação familiar (REVISTA DAS COOPERATIVAS, 2013).

O assunto proposto é relevante para a pesquisadora, de forma a aprofundar seus conhecimentos a respeito do assunto apresentado objetivando contribuir para pesquisas vindouras, visto que liderança feminina não é um assunto muito abordado em pesquisas acadêmicas.

Observa-se que o momento é oportuno para tal estudo, pois a cada dia a mulher vem conquistando cada vez mais seu espaço no mercado, visto que sua taxa de escolaridade e crescimento percentual no mercado de trabalho vem aumentando.

O estudo torna-se viável, pois a pesquisadora tem acesso aos materiais, dados e informações referentes necessárias para elaboração do mesmo.

O presente estudo busca compreender o impacto obtido na cooperativa através da inserção do núcleo feminino.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Na fundamentação teórica do trabalho em questão, serão abordados alguns aspectos em relação ao que é liderança, cooperativismo e qual a ligação de ambas ao núcleo feminino inserido na Cooperativa em questão.

2.1 LIDERANÇA

O entendimento da liderança é importante para a história, pois sem a propagação da mesma através de líderes eleitos naturalmente pela maioria das pessoas, não haveria a evolução da cultura, nem a expansão da geografia (OLIVEIRA; MARINHO, 2005).

Vagas de líderes não são oferecidas em anúncios de jornais, observa-se em classificados vagas na área da saúde, áreas técnicas humanas, dentre outras, mas raramente haverá um anúncio de vaga de emprego para um líder porque a liderança não é uma profissão, mas sim uma competência (OLIVEIRA; MARINHO, 2005).

A competência é uma palavra considerada modismo, a mesma é pronunciada nos mais diversos setores de atividade devido a grande competitividade do mercado de trabalho, o qual se encontra cada dia mais exigente, pois busca por um profissional com requisitos de competências específicas pra cada setor profissional, a fim de visualizar o maior número de competências esperadas (OLIVEIRA; MARINHO, 2005).

Conforme quadro 01 pode-se observar uma lista de habilidades simples e direta composta por três blocos gerais nos quais se distribuem em trinta e uma competências (CRIPE; MANSFIELD, 2003).

Quadro 1 - Competências de Liderança

Competências ao Lidar com Pessoas			
Lidar com os Outros		Comunicar e Influenciar	
Estabelecer o foco	Dar autonomia aos outros	Atenção à comunicação	Consciência interpessoal
Dar suporte motivacional	Gerenciar mudança	Comunicação oral	Habilidades de influenciar os outros

Continua...

Continuação...

Incentivar o trabalho em equipe	Desenvolver os outros	Comunicação escrita	Construir relacionamentos de colaboração
Gerenciar desempenho		Comunicação persuasiva	Orientação para o cliente
Competências ao Lidar com Negócios			
Prevenir e Resolver Problemas		Atingir Resultados	
Coleta de informações para diagnóstico		Iniciativa	
Pensamento analítico		Empreendedorismo	
Antecipação		Estímulo a inovação	
Pensamento conceitual		Orientação para resultados	
Pensamento estratégico		Eficácia	
Conhecimento técnico		Determinação	
Competências em Autogestão			
Autoconfiança			
Gestão do stress			
Credibilidade pessoal			
Flexibilidade			

Fonte: Cripe; Mansfield (2003, p.25-7).

Mas a fim de diminuir esta lista, uma instituição norte americana baseada do contexto brasileiro ajustou esta distribuição, sendo que as mesmas ficaram divididas em quatorze competências de liderança distribuídas em cinco categorias (OLIVEIRA; MARINHO, 2005). Conforme Quadro 02:

Quadro 2 - Competências de Liderança Gerais e Específicas

Competências Gerais	Competências Específicas	
Pessoais e Educacionais	1	Adotar fundamentos éticos e responsabilidade social
	2	Aplicar teorias e estratégias de aprendizagem
Interpessoais	3	Valorizar o desenvolvimento de pessoas
	4	Desenvolver relacionamentos e comunicação interpessoal
	5	Trabalhar em equipe
	6	Transitar na diversidade
Organizacionais	7	Implementar mudança, criar e inovar
	8	Promover o desenvolvimento organizacional
	9	Conhecer os fundamentos e teorias de liderança
	10	Pesquisar e analisar dados
	11	Gerir informação e gerar conhecimento

Continua...

Continuação...

Profissionais	12	Solucionar problemas e tomar decisões
	13	Empreender e administrar
	14	Planejar e implementar projetos

Fonte: OLIVEIRA; MARINHO, 2005.

Porem, segundo Oliveira e Marinho (2005), as competências de liderança podem se resumir em cinco competências gerais, conforme pode observa-se no Quadro 03:

Quadro 3 - Competências gerais

1. Competência pessoal e educacional: liderar baseado na ética sem que seus relacionamentos pessoais interfiram nas decisões e manter-se sempre disposto a compartilhar seu aprendizado, proporcionando um processo de crescimento ininterrupto.
2. Competência interpessoal: valorizar e se comprometer com seus liderados, clientes e todos os envolvidos, a fim de promover o bom desenvolvimento e relacionamento entre todos.
3. Competência organizacional: usam do bom relacionamento para despertar o interesse da equipe no desenvolvimento de novas estratégias, processos e ideias para juntos envolverem toda a estrutura organizacional da empresa.
4. Competência cognitiva: procurar sempre aperfeiçoar seus conhecimentos para obter novas visões e concepções referente a teoria de liderança.
5. Competência profissional: estimula sua equipe a desenvolverem seu potencial a fim de juntos buscarem melhorias e soluções em diferentes áreas da empresa.

Fonte: Adaptado de OLIVEIRA; MARINHO, 2005.

Liderar não se baseia em ter conhecimento técnico, pois é uma habilidade natural, ou seja, é algo que nasce com o indivíduo sem que muitas vezes nem ele perceba (OLIVEIRA; MARINHO, 2005).

A liderança segundo Oliveira e Marinho (2005), na verdade é o ato de amar uns aos outros, sendo que um líder deve ter empatia por seus liderados e saber se colocar no lugar dos mesmos para melhor desempenho de suas atividades, trabalhando em equipe e harmonia como uma família.

Por fim entende-se por liderança o ato de chefiar, comandar e orientar um determinado grupo de pessoas, ou seja, alguém que guie e conquiste a confiança dos colaboradores influenciando no seu comportamento naturalmente (CARREIRA, 2001).

Aponta-se em pesquisas referente à liderança nos negócios, que 10% dos líderes nasceram com o dom de liderar enquanto que o restante aprende a liderar

através da observação de ações de outros líderes, ou seja, como espelhos (PE, 2008).

Segundo Del Pe (2008) a liderança apresenta novas categorias de influências, sendo a primeira composta por Líderes Poderosos, os quais exercem influência através da força de vontade ou da força, a exemplo temos políticos, reis, pioneiros religiosos e ditadores. A segunda influência seria o Líder Inspirador que influencia as pessoas através do ato de motivar e inspirar, normalmente representados por líderes de movimentos pacíficos, professores, e servidores da sociedade. O terceiro chamado de Líder Técnico pratica sua influência através de seus conhecimentos técnicos e especializações, os quais são representados por pensadores e técnicos em diversos ramos. O quarto e último seria o Líder Integrado que executa sua influência com a junção do poder, sapiência amorosa, habilidade técnica e criatividade, tem-se, por exemplo, líderes religiosos, como Jesus Cristo, Buda e Maomé.

Del Pe (2008) classifica a liderança em oito tipos, conforme Quadro 04:

Quadro 4 – Oito tipos de Líderes

TIPO	REPRESENTANTES	CARACTERÍSTICAS
1. Ditador, Conquistador e Destruidor.	Moises, Rei Davi, Alexandre o Grande, Napoleão Bonaparte, George W Bush, Osama Bin Laden e outros conquistadores.	Empregam força de vontade, concentração direcionada. São ditadores, governantes, muito decididos, possuem força de destruição e atitude de conquistadores.
Pensamento	“Guiem-me, sigam-me ou não me atrapalhem”. <i>George S. Patton, General militar norte-americano na Segunda Guerra Mundial.</i>	
2. Amoroso, Sábio e Preservador.	Madre Teresa de Calcutá e Dalai Lama.	São amáveis, possuem carisma emocional e podem conquistar até os mais indiferentes.
Pensamento	“O que importa não é o quanto fazemos, mas sim a porção de amor que depositamos em nossos atos. O que importa não é o quanto doamos, mas sim a quantidade de amor que depositamos na doação”. <i>Madre Teresa, freira católica albanesa do século XX Fundadora dos missionários da Caridade em Calcutá, Índia.</i>	
3. Empresário, Filósofo e Construtor.	Donald Trump, Lee Iacocca, Martha Stewart, Henry Ford e Alan Greenspan.	Empreendedores e executivos de negócios geradores de ideias gananciosos que buscam continuamente resultado financeiro.
Pensamento	“Já que você precisa pensar de qualquer maneira, pense grande”. <i>Donald Trump, magnata americano da indústria imobiliária.</i>	
4. Artista, Dramaturgo e Entertainer.	William Shakespeare, Robin Williams, Madonna, Ludwig Von Beethoven e Elizabeth Taylor.	Possuem capacidade de concordância, habilidade no trato com pessoas, mensageiro e especialista em solucionar problemas.

Continua...

Continuação...

Pensamento	“O mundo inteiro é um palco, e todos os homens e mulheres, meros atores; têm suas saídas e entradas, e um só homem vive vários personagens ao longo de sua vida, seus atos duram sete eras”. <i>William Shakespeare, autor de peças teatrais do século XVII.</i>	
5. Cientista, Tecnólogo e Inventor.	Isaac Newton e Albert Einstein	Geniais com entendimento prático e são na sua maioria pessoas enfadonhas e indelicadas com as pessoas.
Pensamento	“Não podemos solucionar problemas usando o mesmo tipo de pensamento que utilizávamos na época em que os criamos”. <i>Albert Einstein, físico alemão do século XX.</i>	
6. Idealista, Leal e Devotado.	Martin Luther King Jr e gurus.	Dotados de ideais abundantemente espirituais são Capazes de se sacrificarem por pessoas queridas ou superiores.
Pensamento	“A melhor maneira de encontrar a si mesmo é perder-se a serviço de outrem”. <i>Mahatma Gandhi, Líder espiritual indiano e ativista do século XX.</i>	
7. Perfeccionista, Ritualista e Organizador.	Christian Rosenkretz, Thomas Jefferson e Leonard Bernstein.	Organizadores, gurus para estruturação, ritmo e noção de tempo, na maioria organizam e originam empresas de desenvolvimento tecnológico.
Pensamento	“Se a virtude promete a felicidade, a prosperidade e a paz, o progresso na virtude é o progresso em cada um desses ideais em qualquer nível a que sejamos elevados por sermos perfeitos em algo; o progresso é sempre uma abordagem da virtude”. <i>Epíteto, filósofo estoico grego do século II</i>	
8. Líderes integrados dos líderes	Jesus Cristo, Bill Gates e Buda.	Trata-se da combinação dos tipos de líderes 1, 2, 3 e 7, ou seja, é a junção de poder, amor, sabedoria espiritual e perfeccionismo.

Fonte: Adaptado de DEL PE, 2008.

Saber identificar que tipo de líder é seu concorrente, sua empresa e aliados, pode conceder alguns benefícios no mundo dos negócios, pois através deste conhecimento torna-se possível identificar os pontos fortes, fracos e cegos dos mesmos (DEL PE, 2008).

Na busca por sucesso na vida profissional é necessário que um bom líder saiba identificar e entender seus concorrentes e colegas de trabalhos para que obtenha melhor relacionamento com estes, proporcionando assim, mais oportunidades, evitar desentendimentos e prever contatos profissionais benéficos (DEL PE, 2008).

Segundo Del Pe (2008), para se tornar um grande Líder é necessários obter 8 virtudes básicas; Disciplina e Constância, Força de vontade e Vitalidade, Benevolência, Altruísmo, Consciência de Grupo, Virtude do Sacrifício e Saúde boa,

a combinação destas virtudes influenciará na carreira profissional e outras áreas, resultando no grau Máximo de liderança conhecido como o Líder tipo 8.

2.1.1 Liderança feminina

Pode-se dizer que a inserção da mulher no mercado de trabalho teve início com a I e II Guerra Mundial, pois com os homens convocados a batalha coube às mulheres se direcionarem as indústrias, comércios e prestadoras de serviços para dar continuidade ao processo produtivo (VIEIRA; SILVA, 2001).

Sendo assim, perante a ausência dos maridos as mulheres tiveram que assumir o posto masculino em seus lares, cuidando dos negócios e das atividades antes exercidas pelo marido para suprir as necessidades da casa. Conseqüentemente a mulher acabou modificando sua estrutura familiar e conquistando uma nova postura na sociedade (VIEIRA; SILVA, 2001).

Segundo Souza e Santos (2014), com o início da industrialização, muitas mudanças ocorreram na organização do trabalho feminino, pois as mesmas que antes eram destinadas apenas a manutenção e equilíbrio doméstico do lar, agora se viam como parte da mão de obra de empresas. E conseqüentemente muitas mulheres trabalhadoras foram expostas aos mais diversos tipos de exploração e abusos, os quais eram provenientes da falta de leis que lhes dessem garantia de dignidade como mulher e trabalhadora.

Perante o ocorrido algumas leis foram criadas a fim de beneficiar as mulheres e de acordo com o Artigo 113, inciso 1 da Constituição Federal de 1932, ficou estabelecido que a mulher trabalhadora não pode ter diferenciação de salário por distinção de sexo, não pode ser despedida por estar grávida, tem direito a dispensa de 4 semanas antes e após o parto e a mesma encontra-se proibida de trabalhar das 22 horas as 5 da manha (SOUZA; SANTOS, 2014).

A mulher aos poucos foi deixando de lado o seu título de dona do lar e hoje vem ocupando cargos de responsabilidade no mercado de trabalho, devido a sua evolução educacional e conjugal, ocupando assim uma nova identidade perante a sociedade (VIEIRA; SILVA, 2001).

A visão de que as mulheres deveriam apenas se dirigir aos afazeres do lar vem de um regime patriarcal, onde as mulheres e filhos deviam submissão e respeito ao homem, sendo que o devia total obediência. Deste modo a mulher

acabou sendo tachada como o sexo frágil, onde cabia à mesma apenas a educação dos filhos e afazeres do lar, sendo abstraída de seus direitos, ideias e vontades (VIEIRA; SILVA, 2001).

Conforme Quadro 05 observa-se a inserção da mulher no mercado de trabalho, dividida em três fases:

Quadro 5 - Inserção da mulher no mercado de trabalho

1ª fase	Ocorreu entre o século XIX e século XX, onde as mulheres reivindicavam as diferenças contratuais, direito de adquirir propriedades, e também o direito de direcionar seus sentimentos a quem lhes agradasse, ou seja, lutavam contra o casamento arranjado.
2ª fase	Ocorreu em 1960 até a década de 1980, onde as mulheres não aceitavam o fato de apenas cuidarem do lar e filhos. Neste período elas reivindicaram a favor de seus direitos de igualdade entre os sexos e fim da discriminação política para que pudessem votar.
3ª fase	A partir de 1980 as mulheres deram continuidade as suas reivindicações de igualdade perante o sexo masculino.

Fonte: Adaptado de VIEIRA; SILVA, 2001.

Houve muitos avanços na história feminina, porém nos dias atuais ainda pode se observar a distinção entre homens e mulheres, principalmente no que se refere ao crescimento profissional e desigualdade salarial (VIEIRA; SILVA, 2001).

É reconhecível o grande impacto da participação das mulheres no mercado de trabalho, pois as mulheres passaram a contribuir com a força produtiva do país, com o aumento da renda familiar, aumento no grau de escolaridade feminino e conseqüentemente a diminuição de fecundidade (VIEIRA; SILVA, 2001).

A liderança feminina vem demonstrando sua atuação positiva através de ações e movimentos em busca de seus direitos e ideais, além de reconhecimento de suas reivindicações em prol de todos. O posicionamento das mulheres na sociedade começou a obter mudanças a partir do momento em que as mesmas se inseriram em atividades socialmente produtivas, ou seja, destinadas ao gênero masculino (TORREÃO, 2007).

Sendo assim, em meados do século XX, o quadro social da família adquiriu significativas mudanças de valores e papéis a elas tradicionalmente atribuídos, porém mesmo com evoluções e conquistas adquiridas pelo movimento feminista, o gênero feminino ainda encontra desigualdade de oportunidades na sociedade, pois a mesma ainda não possui total reconhecimento de sua importância em todo cenário social em que se encontram (TORREÃO, 2007).

Em 1975, no México durante a primeira Conferência Mundial de Mulheres

foram apresentadas propostas e recomendações, a fim de melhorar as condições de vida das mulheres no mundo e permitir acesso a mesmas oportunidades que o gênero masculino (TORREÃO, 2007).

Andreoli e Borges (2007) ressaltam que em virtude do contínuo crescimento do número de mulheres economicamente ativas, boa parte do desenvolvimento da economia se deve a participação das mulheres no mercado de trabalho. Sendo assim muitas vezes torna-se inevitável a comparação de desempenho entre os gêneros feminino e masculino.

Atualmente as mulheres vêm abrindo duas vezes mais empresas que os homens, pois perante cenário econômico percebe-se que um terço de todos os negócios é pertencente a mulheres, deste modo pode se dizer que elas se tornaram de extrema importância para a economia nacional (ANDREOLI; BORGES, 2007).

Dentre os motivos pelo quais as mulheres entraram no mundo do empreendedorismo é possível apontar, a sua percepção de oportunidade no mundo dos negócios, sua experiência, falta de oportunidade de emprego, demissão e até por descontentamento no anterior trabalho exercido. O crescimento do setor de serviços e terceirização foram uns dos principais impulsionadores da mulher no mercado de trabalho (ANDREOLI; BORGES, 2007).

A mulher no presente momento não possui interesse apenas na aquisição de um bom casamento e constituição de família, hoje ela esta em busca de sua identidade, de respeito e poder expressar suas vontades a fim de adquirir sua realização pessoal e independência (ANDREOLI; BORGES, 2007).

Para Andreoli e Borges (2007), um empreendedor de sucesso deve apresentar um perfil versátil, compassivo e cooperativo, perfil este encontrado facilmente na gestão feminina. Desse modo a vida organizacional não se prenderia a níveis hierárquicos, resultando em uma descentralização, com intuito de maior compreensão as adversidades e conseqüentemente maior abertura a criatividade.

Há destaque do gênero feminino no mundo dos negócios devido ao sua múltipla funcionalidade, capacidade de improvisar, sensibilidade e espírito de cooperação, pois a mulher empreendedora possui habilidade da aplicação da estratégia ganha-ganha, onde a mesma procura suprir as necessidades das pessoas que a rodeiam. Em consideração a este fato, as mesmas acabam se apresentando mais lentas ao tomarem decisões, o que não significa que isto seja ruim, afinal mesmo ocasionando um possível retardamento no desempenho da

empresa, o fato possuírem uma visão holística do negocio e de calcularem cuidadosamente as consequências, darão ao empreendedor certeza de uma boa decisão (ANDREOLI; BORGES, 2007).

A mulher ainda vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho, mas continua se deparando com algumas dificuldades e preconceitos, pois hoje a mulher não se isenta da atividade do lar, pelo contrário ela tem que conciliar casa, filhos, marido e trabalho além de sua vida social (BRUSCHINI, 2012).

Constata-se um aumento considerável da liderança feminina em diversos campos sociais, a exemplo têm-se três grandes administradoras e líderes importantes em nossa história conforme mostram as Figuras 1, 2 e 3:

Figura 1 - Presidente Dilma Rousseff



Fonte: fotografia oficial da Presidência da República, Roberto Stuckert Filho.

Dilma Rousseff, a qual iniciou sua carreira aos 16 anos de idade lutando contra o Regime militar, o que resultou em sua prisão e tortura. Em 2003 Dilma conquistou o cargo de Ministra de Minas e Energia, em 2009 lutou contra o câncer e por fim foi eleita a primeira mulher a ocupar o cargo de Presidente da República Do Brasil (SCHLICKMANN; PIZZARRO, 2012).

Figura 2 - Agnes Gonscha Bojaschiu



Fonte: Blog Madre Teresa de Calcutá

Agnes Gonscha Bojaschiu, mais conhecida como Madre Tereza de Calcutá nasceu na Macedônia, em 1928 entrou para o convento na Irlanda e um ano depois foi enviada para Calcutá onde se dedicou a ajudar a pessoas necessitadas, sendo que a partir daí Madre Tereza fundou casas de proteção para pessoas carente e casas de auxilio a doentes com AIDS. Por fim Madre Tereza recebeu o Prêmio Nobel da Paz em 1979, vindo a falecer em 1997 aos 87 anos de idade (SCHLICKMANN; PIZZARRO, 2012).

Figura 3 - Zilda Arns Neumann



Fonte: Prefeitura de São Paulo

Zilda Arns Neumann, natural de Forquilha em Santa Catarina, era formada em medicina com especialização em pediatria, e logo no começo de sua carreira ficou viúva com a responsabilidade de criar cinco filhos sozinha. Mesmo com todas as dificuldades enfrentadas Zilda Arns fundou e coordenou a Pastoral da Criança que tinha por objetivo diminuir a alta taxa de mortalidade e desnutrição infantil. Zilda veio a falecer em uma missão humanitária no Haiti em 2010, devido a um terremoto (SCHLICKMANN; PIZZARRO, 2012).

Através das histórias destas mulheres, podemos compreender melhor o impacto e importância que o gênero feminino fez e vem fazendo não somente no mercado de trabalho, mas na sociedade, no mundo.

São visíveis algumas dificuldades nesta transformação da mulher no mercado de trabalho, pois devido a sua capacidade de lidar com grande quantidade e variedade de responsabilidades, ela acaba se esgotando o que resulta em estresse. Este estresse é causado por alguns fatores como, por exemplo, o medo de fracassar, a síndrome da super mulher e a falta de valorização externa (CARREIRA; AJAMIL; MOREIRA, 2001). Segue Quadro 06:

Quadro 6 - Estresse feminino

<p>a. O medo de fracassar trata-se do medo que a mulher tem de buscar cargos de responsabilidade, pois na sua percepção elas devem ser escolhidas para o cargo, mas enquanto isso não acontece elas ocupam cargos inferiores e de maior desgaste físico, o que acaba resulta na diminuição de sua autoestima.</p>
<p>b. A síndrome da super mulher refere-se a grande quantidade de atividades desempenhadas pela mulher. A mulher desdobra-se para conciliar a vida familiar, afetiva, profissional e formação intelectual, o que acaba desgastando a sua saúde.</p>
<p>c. A falta de valorização externa acontece devido a sua dificuldade de ocupar cargos de liderança nas organizações, as quais não dão devido reconhecimento ao serviço prestado pelas mulheres, resultando no <i>estresse</i> feminino por trabalhar demais sem reconhecimento.</p>

Fonte: Adaptado de CARREIRA; AJAMIL; MOREIRA, 2001.

Ou seja, embora algumas mulheres obtendo habilidade natural de resolver problemas, o maior vilão em suas vidas é o estresse adquirido junto com a conquista de sua independência feminina (CARREIRA; AJAMIL; MOREIRA, 2001).

2.2 COOPERATIVISMO

A cooperação entre os seres humanos vem desde a idade da pedra, onde sem ter consciência deste feito os mesmos juntavam-se em grupos para caçar, abrigar-se e proteger-se dos eventos da natureza e ações de outros homens que pudessem causar mal ao grupo de pessoas (MONJE-REYES, 2011).

Segundo Veiga e Fonseca (2001), as cooperativas se originaram a partir da necessidade de defende-se dos altos preços de bens básicos para a sobrevivência. Há conhecimento que a primeira cooperativa documentada começou na Inglaterra com moinhos de cereais e teve início em 1760 pelas mãos de estaleiros cansados dos altos preços praticados através do monopólio de seus patrões Woolwich e Chatham.

Outras cooperativas nasceram em virtude do desemprego ocasionado pela Revolução Industrial na Europa. A partir deste fato já é possível observar o compromisso social das cooperativas, pois naquela época as cooperativas foram umas das parceiras do governo na luta contra o desemprego (RICCIARDI; LEMOS, 2000).

Uma cooperativa normalmente é composta de no mínimo 20 associados voluntários, não possui fins lucrativos, mas possui fins econômicos, onde todos os associados correm juntos os perigos e ganhos do empreendimento (VEIGA; FONSECA, 2002).

Desde a década de 90 observa-se um número crescente de empresas cooperativistas se inserindo no Brasil, as quais são compostas pela união de um grupo de pessoas que tem por finalidade a obtenção de renda através de fabricação e comercialização de produtos e serviços (OLIVEIRA, 2007).

O cooperativismo é um dos modelos mais democráticos, aos quais todos participam dos processos de decisões e possuem igualdade de votos, sendo que é visto como a organização de uma sociedade participativa (RICCIARDI; LEMOS, 2000).

Dentre as cooperativas existem oito tipos mais conhecidas sendo estas as cooperativas de crédito, cooperativa de consumo, cooperativa agrária ou agropecuária, cooperativa de pesca, cooperativa habitacional, cooperativa de eletrificação rural, cooperativas escolares e cooperativas educacionais (RECH, 2000). Segue abaixo Quadro 7 explicativo:

Quadro 7 - Tipos de cooperativas

1. Crédito	Concede empréstimos para associados para melhor produtividade ou melhoria de outra atividade produtiva.
2. Consumo	Dispõe e de produtos e serviços com melhores valores e condições aos associados.
3. Agrária ou agropecuária	Coordena e orienta as atividades econômicas e sociais dos associados
4. Pesca	Conjunto de pescadores que se ajudam na pesca com matérias de trabalho e serviço.
5. Habitacional	Caracterizada por mutirões de pessoas para construção de casas, grupo de profissionais na área de construção para auxiliar na construção de casas e financiamento para construção de casas.
6. Eletrificação rural	Associação de pessoas a fim de obter meios para conseguir energia elétrica em suas propriedades.
7. Escolares	Refere-se a uma sociedade de alunos de 1º a 2º grau que tem por objetivo a evolução de atividades socioeconômicas.
8. Educacionais	Constituída por professores, alunos e responsáveis com intuito de conservar uma escola formal.

Fonte: Adaptado de RECH, 2000.

A gestão da cooperativa é realizada pelos próprios associados democraticamente, através de uma assembleia geral os mesmos por votação elegem o presidente, vice-presidente, conselho administrativo e conselho fiscal (PINHO, 2004).

Dentro de uma cooperativa pode haver diversos tipos de cooperados, desde o pequeno, médio e até o grande produtor e todos possuem os mesmos direitos sem distinção entre menores ou maiores produtores (RICCIARDI; LEMOS, 2000).

A cooperativa trabalha em conjunto com outras empresas do mesmo ramo que o seu em busca de soluções que interesse a ambos, afim de que todos alcancem sua metas sem prejudicar uns aos outros em uma concorrência de mercado saudável e amigável (RICCIARDI; LEMOS, 2000).

A cooperativa é um modo de humanização da economia, pois respeita as diferenças dos indivíduos, estimulando seus cooperados ao uso de suas riquezas em benefício da sociedade (RICCIARDI; LEMOS, 2000).

O cooperado é reconhecido como dono, fornecedor e cliente da cooperativa, pois além de investir seu capital na cooperativa, ele deposita a matéria

prima e por fim também se beneficia dos serviços prestados pela mesma (RICCIARDI; LEMOS, 2000).

Portanto compreende-se que o comportamento do associado refletirá no bom funcionamento da cooperativa e é necessário que o mesmo possua consciência de que se trata de um trabalho em equipe, onde se um ganha, todos ganham, ou seja, não há individualismo e isolamento dentro de uma cooperativa (RICCIARDI; LEMOS, 2000).

Sendo assim, cooperação é o mesmo que trabalho em conjunto, todos os integrantes tem por princípio a solidariedade entre eles e trabalham juntos em busca do mesmo objetivo (MONJE-REYES, 2011).

Como símbolo da cooperativa, em 1924 foi proposta a bandeira com as sete cores do arco Iris que simbolizariam as múltiplas e diferentes formas de cooperativas (PINHO, 2004). Conforme Figura 04:

Figura 4 - Primeira bandeira símbolo da cooperativa



Fonte: PINHO (2004).

Mais adiante foi inserida à bandeira a imagem de dois pinheiros envoltos de um círculo que obtém como significado indicar a união do movimento, imortalidade dos princípios, fecundidade dos ideais e vitalidade dos seus adeptos (OCB-SESCOOP, 2014) Conforme Figura 05:

Figura 5 - Segunda bandeira símbolo atual da cooperativa



Fonte: OCB/SESCOOP (2014)

2.3 HISTÓRICO DA COOPERATIVA DE TURVO – SC

A cooperativa em questão é sediada no município de Turvo que possui uma área de 234,7 quilômetros e encontra-se localizado no extremo sul catarinense, distante 251 km de Florianópolis e 250 km de Porto Alegre/RS sendo na sua maioria zona rural, hoje o município conta com 12.353 habitantes e é uma região de cultura italiana (PREFEITURA DE TURVO, 2013).

Turvo é considerado a capital brasileira da mecanização agrícola e o terceiro maior produtor de arroz de Santa Catarina, o que propiciou a implantação da cooperativa através da sociedade entre agricultores em busca de preço competitivo e benefícios em comum (PREFEITURA DE TURVO, 2013).

A cooperativa teve início em 20 de dezembro de 1964 com a união 214 produtores de arroz do município de Turvo objetivando unir forças para superar as dificuldades que possuíam em comum (COOPERATIVA DE TURVO, 2013).

Com o passar do tempo a cooperativa evoluiu e em 31 de Agosto de 1979 os produtores do município vizinho, Araranguá foram inseridos ao grupo e com isso a cooperativa abrangeu sua área de atuação para todo o Sul Catarinense (COOPERATIVA DE TURVO, 2013).

Hoje a cooperativa é composta por 2.500 famílias de agricultoras e conta com um quadro de 260 funcionários. Ela é uma das maiores geradoras de emprego e renda da região, sendo que contribui anualmente com uma quantidade considerável de tributos aos cofres públicos do município (COOPERATIVA DE TURVO, 2013).

A cooperativa possui como missão produzir os melhores alimentos para satisfazer os consumidores através da qualidade dos produtos, preservando o meio

ambiente e promovendo o desenvolvimento econômico, social e cultural das famílias produtoras, além de difundir também o Cooperativismo (COOPERATIVA DE TURVO, 2013).

Coopersulca (2013) afirma que a cooperativa é:

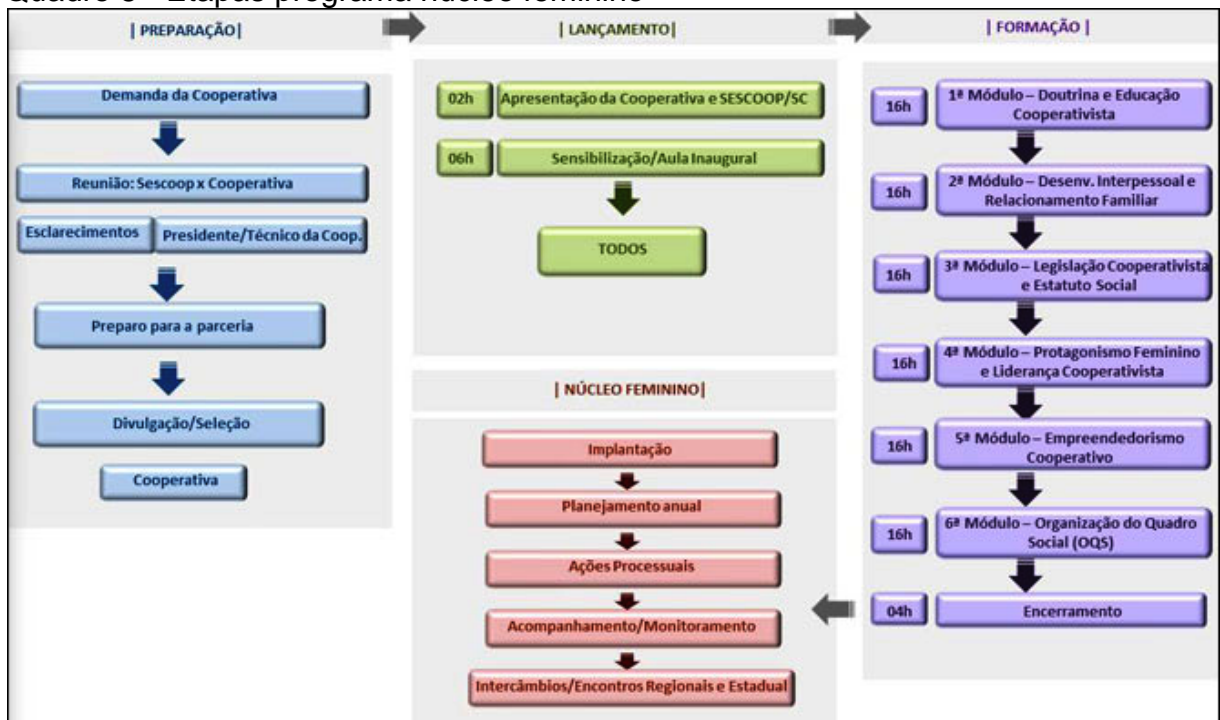
O sonho de alguns agricultores que uniram seus esforços e superaram as dificuldades que tinham em comum, transformou-se numa grande e arrojada cooperativa, organizada e ciente de suas responsabilidades. Com capacidade de disponibilizar para o pequeno produtor rural a oportunidade a venda de seu produto por um preço justo e competitivo. O que parecia impossível de ser realizado individualmente tornou-se possível quando todos se uniram e se fortaleceram compartilhando os recursos comuns para desfrutar com dignidade de seu valioso trabalho de tirar da terra o alimento, que proporciona “vida longa com mais saúde” (COOPERSULCA, 2013).

2.4 NÚCLEO FEMININO

O núcleo feminino iniciou no período de abril a Agosto de 2013, duas turmas-piloto, uma na cooperativa de Turvo (SC) e outra na cooperativa de Forquilha (SC), sendo que o programa conseqüentemente foi lançado em Florianópolis no mês de Novembro de 2013 pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo de Santa Catarina – SESCOOP, durante o 11º Encontro Estadual de Mulheres. O programa Mulheres cooperativistas tem por objetivo melhorar a participação das mulheres no quadro social das cooperativas através de educação cooperativista e aprimoramento dos seus conhecimentos (REVISTA DAS COOPERATIVAS, 2013).

O programa é composto pelas cooperadas, esposas, filhas de cooperados e colaboradores de cooperativas catarinenses atuantes nos mais diversos ramos. Este programa foi dividido em quatro etapas: preparação, lançamento, formação modular e implantação de núcleos femininos (REVISTA DAS COOPERATIVAS, 2013). Conforme Quadro 08:

Quadro 8 - Etapas programa núcleo feminino



Fonte: SESCOOP – SC (2014)

Por se tratar de um programa implantado pela SESCOOP dentro das cooperativas, os deveres de ambas referentes ao projeto ficam distribuídos da seguinte forma, conforme Quadro 09:

Quadro 9 - Deveres do SESCOOP e cooperativa

1. Infraestrutura (local e equipamentos)	Cooperativas
2. Alimentação (lanches, almoço)	Cooperativas
3. Apoio operacional (coordenação local)	Cooperativas
4. Instrutores (honorários, hospedagem e alimentação)	SESCOOP/SC
5. Material didático	SESCOOP/SC
6. Certificados	SESCOOP/SC

Fonte: SESCOOP – SC, 2014.

O programa mulheres cooperativistas é dividido em seis módulos sendo estes:

- a) MÓDULO I – Doutrina e Educação Cooperativista.
- b) MÓDULO II – Desenvolvimento Interpessoal e Relacionamento Familiar.
- c) MÓDULO III – Sociedades Cooperativas.
- d) MÓDULO IV – Protagonismo Feminino e Liderança Cooperativista.
- e) MÓDULO V – Empreendedorismo Cooperativo.

f) MÓDULO VI – Organização do Quadro Social (OQS).

Cada módulo possui 16 horas de duração e ao final da execução dos mesmos faz-se a criação e organização dos núcleos femininos se as mulheres em questão aceitarem fazer parte do mesmo (SESCOOP, 2014).

Conforme Figura 6, em cerimônia organizada pelas cooperativas é realizada a formatura das mulheres cooperativistas, onde ocorre a entrega dos certificados de conclusão de curso para as participantes que obtiveram no mínimo 80% de frequência nos encontros, estando assim todas aptas a participarem ativamente do quadro social da cooperativa (SESCOOP, 2014).

Figura 6 - Formatura das mulheres cooperativistas



Fonte: Banco de dados da empresa (2013).

Depois de formadas, as mulheres cooperativistas participam de encontros anuais, o qual conta com a presença de todas as cooperativas, e com sua formação surgem compromissos que proporcionaram participação nas assembleias, no quadro diretivo, núcleos e comitês da cooperativa em que esta inserida. A cooperativa junto com o Sescoop continuará a dar auxílio para as mulheres, disponibilizando sempre cursos e treinamentos para dar continuidade ao aprimoramento e desenvolvimento de seus conhecimentos (SESCOOP, 2014).

Na revista das cooperativas (2013), o presidente Zordan do sistema Ocesc/Sescoop-SC, afirma que,

“A autoestima dessas mulheres e o nível de informação e compreensão sobre o universo das cooperativas e suas implicações sociais e econômicas cresceram intensamente com a realização dos encontros anuais” (REVISTA DAS COOPERATIVAS, 2013, p. 76).

Segundo Margareth Marcon Manenti, esposa do presidente da cooperativa de Turvo, é possível perceber através da participação da mulher na cooperativa, um maior envolvimento familiar, onde a mulher com sua sensibilidade, afetividade, religiosidade e capacidade de valorização consegue reacender o interesse dos filhos em conhecer e se envolver no campo, tendo por consequência a diminuição do êxodo rural (REVISTA DAS COOPERATIVAS, 2013).

O sucesso deste programa está ligado ao apoio e comprometimento da diretoria das cooperativas que assim contribuem para uma cooperativa com cooperados fidelizados e motivados, pois acreditam no potencial das mulheres as quais se demonstram cada dia mais efetivas e influentes dentro do mundo cooperativo ajudando em seu fortalecimento (SESCOOP, 2014).

A mulher cooperativista tem o dever de se envolver com as atividades da cooperativa, buscando sempre a compreensão de assuntos relacionados aos negócios e empreendimentos da mesma, respeitando e compreendendo as diversas ideias e expondo suas opiniões livremente, resultando assim em uma mulher participativa e motivada (HOFFMAN, 2013).

Através do cooperativismo é possível inspirar a mulher a possuir maior desempenho crítico, incentivando-as a expor suas ideias sem que se sintam coagidas e incentivar o interesse de outras mulheres a fazerem parte do núcleo feminino (HOFFMAN, 2013).

Por meio do núcleo feminino é possível notar que gradativamente a mulher veio abrindo seu espaço na sociedade cooperativista, demonstrando seu empenho e sua força (HOFFMAN, 2013).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto ao método, trata-se do meio e etapas utilizados a fim de obter um determinado resultado de pesquisa (CERVO; BERVIAN, 1996).

Cervo; Bervian (1996), afirmam que:

“Nas ciências, entende-se por método o conjunto de processos que o espírito humano deve empregar na investigação e demonstração da verdade” (CERVO; BERVIAN, 1996, p. 20).

Um método não pode ser inventado, pois o mesmo dependerá do objetivo da pesquisa em questão. Os métodos nasceram a partir do momento em que os sábios anotavam passo a passo todos os processos elaborados em uma pesquisa de sucesso (CERVO; BERVIAN, 1996).

O método científico não depende somente de etapas e processos, mas depende também da destreza e criatividade do pesquisador. Independente das etapas, processos e métodos utilizados pelo pesquisador, sempre ocorrerá à possibilidade de erros, ou seja, a margem de erro mesmo que pequena será inevitável (CERVO; BERVIAN, 1996).

Sendo assim, o sucesso e eficácia de uma pesquisa não dependerão somente dos métodos científicos utilizados, mas sim do pesquisador em questão (CERVO; BERVIAN, 1996).

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A pesquisa em questão utilizou dois aspectos de classificação, sendo estes referentes aos meios e fins da pesquisa. Quanto aos fins de investigação utilizou-se:

- a) Exploratória – é um estudo aprofundado, onde o pesquisador não se baseia em hipóteses, mas sim em definir objetivos para buscar mais informações concretas referentes o assunto em questão (CERVO; BERVIAN, 2002).
- b) Descritiva – é a observação de registros e análise dos mesmos em busca de relação entre os fatos e fenômenos a fim de entender com que frequência ocorre e a relação com o estudo em questão (CERVO; BERVIAN, 2002).

Quanto aos meios de investigação, os mesmos deveram ser:

- a) Pesquisa de campo ou levantamento: trata-se da observação de fatos e acontecimentos que ocorrem durante a coleta dos dados e registros para futuras análises dos dados colhidos (OLIVEIRA, 1999).
- b) Pesquisa bibliográfica: Normalmente é confundida com pesquisa de documentos, mas na verdade trata-se do conhecimento de várias formas de contribuições científicas através de pesquisas em bibliotecas, universidades, faculdades, museus, centros de pesquisa, acervos virtuais e todo tipo de fonte de informação disponível (OLIVEIRA, 1999).

Observa-se abaixo no Quadro 10 a relação de autores, assuntos e temas abordados no referencial teórico, os quais serão de grande importância no entendimento do estudo em questão.

Quadro 10 - Referencial teórico da pesquisa bibliográfica

Assuntos	Autores	Temas abordados
A Mulher no Mercado de Trabalho.	PEREIRA, Rosangela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida Dos; BORGES, Waleska.	Liderança feminina
O outro no trabalho: Mulher e gestão.	GOMES, Almiraiva Ferraz	Liderança feminina
Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX	BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão	Liderança feminina
Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21	CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchu; MOREIRA, Tereza	Liderança feminina
Mulheres cooperativistas já somam 411 mil em Santa Catarina	Revista das cooperativas	Núcleo feminino
Os sentidos do cooperativismo de trabalho: as cooperativas de mão-de-obra à luz da vivência dos trabalhadores	OLIVEIRA, Fábio de	Cooperativismo
Economía solidaria, cooperativismo y descentralización: la gestión social puesta en práctica	MONJE-REYES, Pablo	Cooperativismo
Liderança: uma questão de competência	OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MARINHO, Robson Moura	Liderança
Profissionais disputados: as 31 competências de quem agrega valor nas empresas	CRIFE, Edward J.; MANSFIELD, Richard	Liderança
Cooperativa, a empresa do século XXI: como os países em desenvolvimento podem chegar a desenvolvidos.	RICCIARDI, Luiz; LEMOS, Roberto Jenkins de	Cooperativismo

Continua...

Continuação...

Como elas veem o mundo dos negócios? Lutas, Conquistas e Estereótipos da mulher no mercado de trabalho a partir da percepção de alunas concluintes do curso de Administração.	VIEIRA, Graziella Ferreira Neves; SILVA, Thaysa Danyella Lira Da	Liderança feminina
A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança	SCHLICKMANN, Eugênia; PIZZARRO, Daniella.	Liderança feminina
O cooperativismo no Brasil: da vertente pioneira à vertente solidária	PINHO, Diva Benevides.	Cooperativismo
Metodologia científica	CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino.	Delineamento da pesquisa
Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses.	OLIVEIRA, Silvio Luiz de.	Delineamento da pesquisa
Metodologia de pesquisa	HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, Pilar.	Plano de coleta de dados
As três metodologias: acadêmica, da ciência e da pesquisa.	TEIXEIRA, Elizabeth.	Método de análise de dados

Fonte: Pesquisador, 2014.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA/POPULAÇÃO ALVO

A pesquisa em questão foi realizada em uma cooperativa da cidade de Turvo, a qual vem inserindo em seu quadro organizacional esposas, filhas de cooperados e cooperadas. Sendo assim, vem abrindo espaço para a mulher no mercado de trabalho, possibilitando que a mesma venha opinar em algumas decisões da empresa.

A cooperativa foi fundada no ano de 1964 com o objetivo de unir forças para superar as dificuldades que alguns agricultores possuíam em comum, sendo que os mesmos residem nos municípios do extremo sul de Santa Catarina (COOPERATIVA, 2013).

Hoje a cooperativa é composta por 2.500 famílias associadas e um quadro de 260 funcionários, sendo que a mesma possui como missão produzir os melhores alimentos para satisfazer os consumidores através da qualidade dos produtos, preservando o meio ambiente e promovendo o desenvolvimento econômico, social e cultural das famílias produtoras, além de difundir também o Cooperativismo (COOPERATIVA, 2013).

Tendo em vista a iniciativa da cooperativa nesta inserção, procurou-se através da pesquisa em questão compreender os impactos desta inserção na vida das mulheres e no cotidiano da cooperativa. Sendo assim foi necessária a execução de entrevistas com as mesmas que totalizam 18 mulheres, além dos diretores responsáveis pela cooperativa em questão.

Segue Quadro 11 com estruturação da população-alvo:

Quadro 11 – População alvo

Objetivo geral	Período	Extensão	Unidade de Amostragem	Elemento
Identificar o impacto da inserção da mulher cooperada dentro da cooperativa, através do núcleo feminino.	Ano de 2014	Turvo	Cooperativa de arroz.	Esposas, filhas de cooperados e cooperadas.

Fonte: Pesquisadora (2014).

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados existem três atividades vinculadas necessárias para a execução dos mesmos. Sendo elas a seleção de método ou instrumento de coleta de dados, aplicar o método ou instrumento escolhido na coleta e por fim analisar os dados obtidos (HERNÁNDEZ, 2006).

A elaboração da coleta de dados foi através de questionário elaborado pela autora constituído por 11 perguntas, os quais foram distribuídos durante o encontro de mulheres cooperativistas, ou seja, a mesma será primária, pois a coleta foi realizada pela própria pesquisadora durante o evento, o qual teve realização em quinze de setembro de dois mil e quatorze.

Para melhor obtenção de resultado foi coletado depoimento do então Presidente da cooperativa em questão, o qual relatou sobre a importância da criação do núcleo feminino e quais os impactos que a mesma obteve dentro da cooperativa. Durante a pesquisa os entrevistados puderam apresentar livremente suas opiniões, sem interferência ou influencia externa, sendo que as respostas foram tratadas de forma confidencial e sigilosa.

3.4 PLANO DE ANALISE DOS DADOS

Para análise dos dados utilizou-se o método qualitativo. O método qualitativo refere-se à observação dos fatos sob o olhar analítico do pesquisador inserido na organização em questão (TEIXEIRA, 2005).

No método qualitativo não se utiliza a medição de unidades ou categorias e as mesmas dispõem de maior facilidade para o pesquisador descrever, analisar, interpretar e classificar determinadas hipóteses permitindo maior profundidade no grau de entendimento referente ao comportamento e atitudes dos entrevistados (OLIVEIRA, 1999).

Por se tratar de uma pesquisa realizada através de questionários com as mulheres cooperativistas e diálogo com presidente da cooperativa, o estudo foi realizado por meio do método qualitativo em análise de dados coletados através de amostra não probabilística por acessibilidade.

Depois de feita as entrevistas, a pesquisadora analisou os questionários minuciosamente, a fim de compreender como é vista a inserção das mulheres na cooperativa através do núcleo feminino e quais as consequências para ela e a instituição em questão.

3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No Quadro 12 pode-se observar uma síntese dos procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa em questão.

Quadro 4 - Síntese dos procedimentos metodológicos

Objetivos específicos	Tipo de pesquisa quanto aos fins	Meios de investigação	Classificação dos dados da Pesquisa	Técnica de coleta de dados	Procedimentos de coleta de dados	Técnica de análise dos dados
Conhecer a mulher cooperada	Exploratória	Documental e campo	Primário	Dados internos das empresas e questionário	Levantamento de dados, e questionário.	Qualitativa
Conhecer o modo de integração da mulher no cotidiano da cooperativa	Exploratória	Documental e campo	Primário	Sites oficiais, questionário e Dados internos das empresas.	Sites oficiais, artigos e dados internos das empresas.	Qualitativa

Continua...

Continuação... Descrever como as mulheres do núcleo se sentem perante o espaço proporcionado a elas	Exploratória	Documental e campo	Primário	Questionário	Levantamento de dados, e questionário.	Qualitativa
Identificar as mudanças ocorridas na vida das cooperadas pré e pós-participação no núcleo feminino	Exploratória	Documental e campo	Primário	Sites oficiais, Questionário e Dados internos das empresas.	Sites oficiais, artigos e dados internos das empresas.	Qualitativa
Identificar a importância da criação do núcleo feminino	Exploratória	Documental e campo	Primário	Sites oficiais, Questionário e Dados internos das empresas.	Sites oficiais, artigos e dados internos das empresas.	Qualitativa

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

No capítulo que se segue será abordada a análise de pesquisa realizada com as mulheres integrantes do núcleo feminino da cooperativa de Turvo, sendo que de quarenta questionários aplicados, a pesquisadora obteve retorno apenas de dezoito questionários respondidos. A pesquisa teve por objetivo conhecer as influências das mulheres dentro da cooperativa através do núcleo feminino e a visão do gestor atual.

4.1 PERFIL DE MULHERES ENTREVISTADAS

Nesta seção será apresentado o perfil e opinião de dezoito mulheres componentes do núcleo feminino que voluntariamente se dispuseram em responder o questionário aplicado.

O questionário em questão foi entregue as mulheres através do encontro de mulheres cooperativistas realizado dia 15 de Outubro de 2014 na cidade de Turvo, sendo que os mesmo retornaram a entrevistadora através da secretaria executiva da cooperativa.

a) Cidade onde reside

O Quadro 13 (treze) apresenta a cidade onde as 18 mulheres entrevistadas residem.

Quadro 13 – Cidade onde reside

Alternativa	Frequência	%
São João do Sul	7	38,89
Torres	6	33,33
Turvo	2	11,11
Araranguá	1	5,56
Forquilha	1	5,56
Meleiro	1	5,56
Total	18	100,00

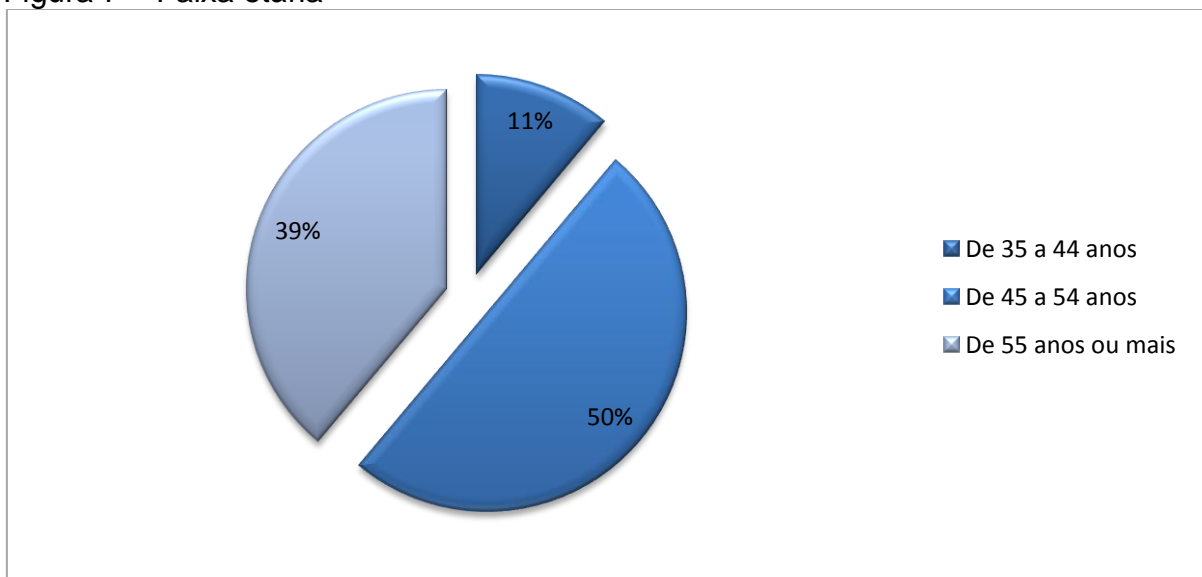
Dados obtidos pela pesquisa (2014)

De acordo com os dados coletados no Quadro 13 (treze), pode-se observar que mesmo com sede matriz na Cidade de Turvo a participação maior no núcleo ocorre através das mulheres de São João do Sul e Torres.

b) Faixa etária

A Figura 7 identifica a faixa etária das mulheres entrevistadas.

Figura 7 – Faixa etária



Dados obtidos pela pesquisa (2014)

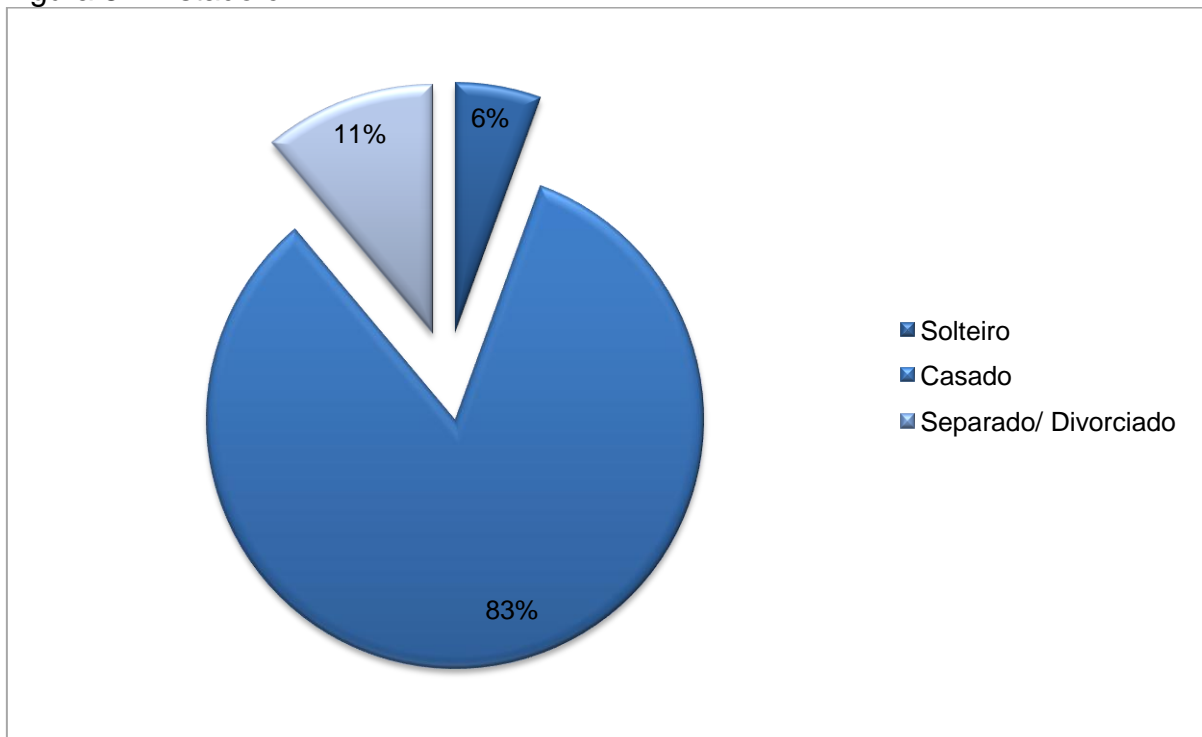
De acordo com Figura 7, identifica-se que 50% (9 entrevistadas) possuem variação de idade entre 45 a 54 anos de idade. Sendo assim pode-se dizer que na sua maioria as entrevistadas são jovens adultas.

c) Estado civil

Em questionário proposto as mulheres foram questionadas se as mesmas eram solteiras, entendendo-se que são associadas, se eram casadas, ou seja, esposa de associados, separadas/ divorciadas ou viúvas.

Conforme segue na Figura 8 foi possível identificar o resultado da pesquisa referente ao estado civil, executada com mulheres integradas ao núcleo feminino.

Figura 8 – Estado civil



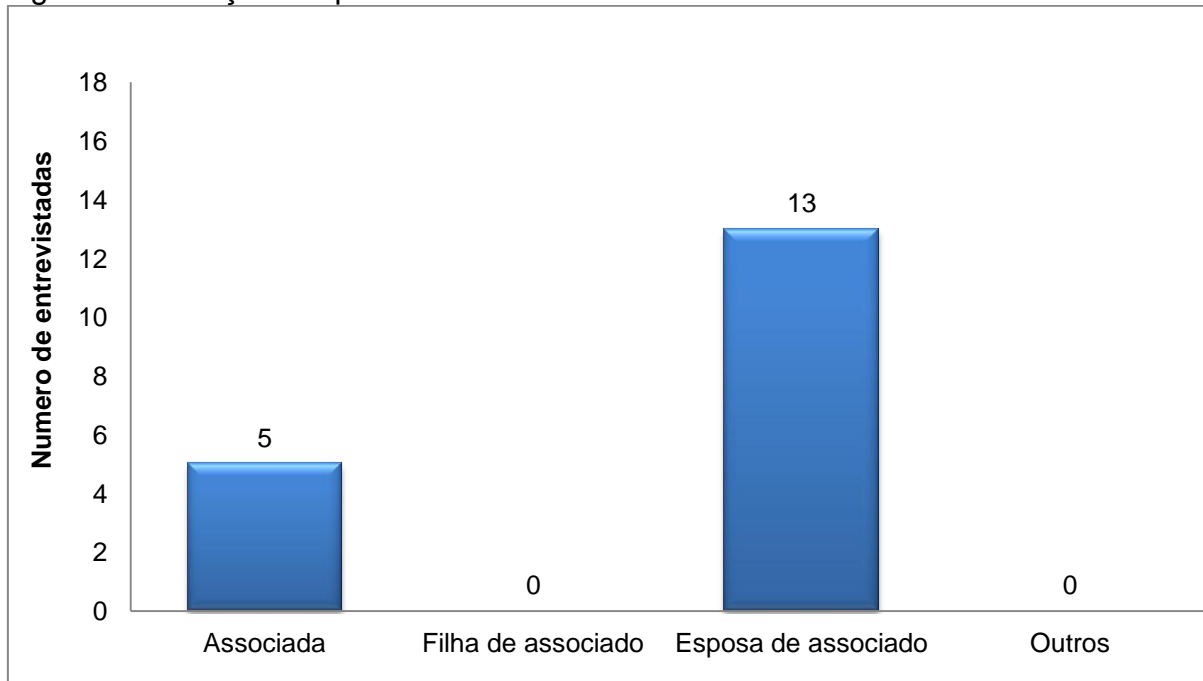
Dados obtidos pela pesquisa (2014)

Com base nos dados da Figura 8, percebeu-se que as mulheres do núcleo são divididas em casadas, separadas/divorciadas ou solteira. Sendo assim, observou-se em gráfico apresentado que 83% (15 entrevistadas) das mulheres são casadas, ou seja, mais da metade.

d) Situação

O núcleo feminino é composto por associadas, filhas de associadas e esposa de associados, segue Figura 9 para identificação das mesmas.

Figura 9 - Situação cooperativista



Dados obtidos pela pesquisa (2014)

Através dos dados obtidos na Figura 09 observou-se que das 18 entrevistadas, 13 são esposa de associado, ou seja, mais de 50% das entrevistadas e o restante trata-se de associadas.

e) Situação profissional

O Quadro 14 apresenta a porcentagem de mulheres que além de cuidar do lar trabalham fora.

Quadro 14 – Atuação ou não profissional das respondentes.

Alternativa	Frequência	%
Sim	3	16,67
Não	15	83,33
Não, mas estou procurando.	0	0,00
Total	18	100,00

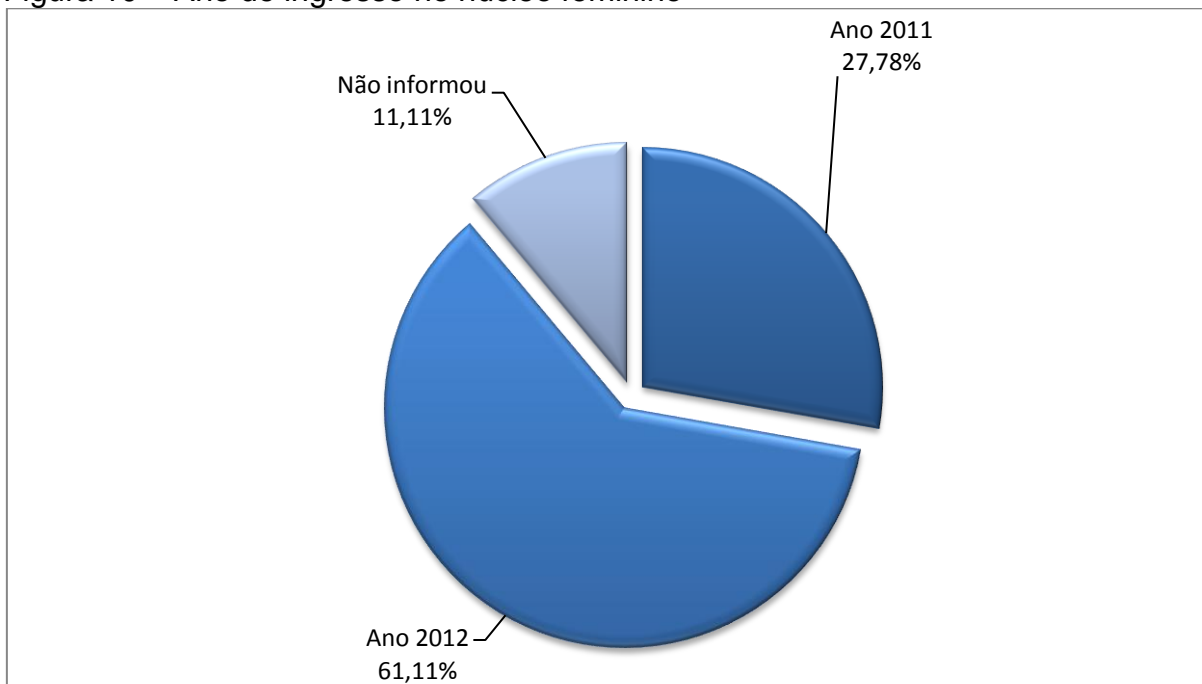
Dados obtidos pela pesquisa (2014)

Analisando o Quadro 14, pode-se constatar que de 18 mulheres do núcleo entrevistadas, 83,33% (15 entrevistadas) das mulheres não trabalham fora, ou seja, cuidam do lar, dos filhos, da horta, tiram leite e ajudam esposo na agricultura em geral.

f) Ano de ingresso

No decorrer do questionário foi perguntado as mulheres o ano em que ingressaram no núcleo feminino. Segue abaixo Figura 10 para demonstração do resultado.

Figura 10 – Ano de ingresso no núcleo feminino



Dados obtidos pela pesquisa (2014)

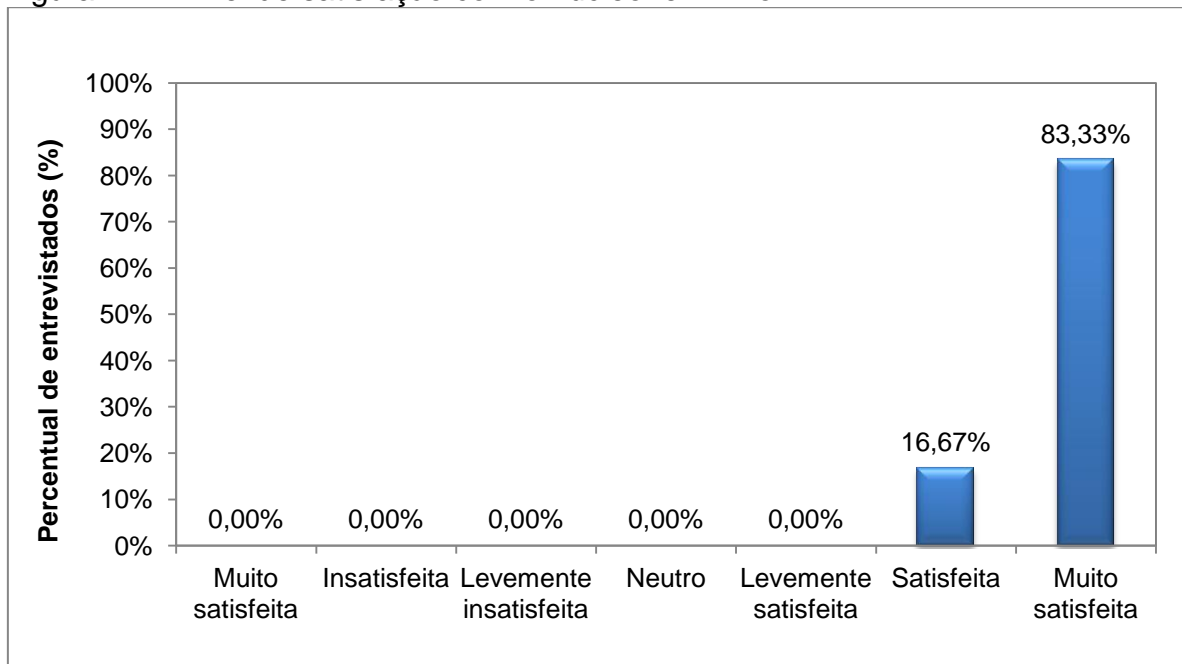
Conforme constatado na Figura 10, observou-se que na maioria 61,11% (11 entrevistadas) dizem ter ingressado no núcleo em 2012, pois foi o ano que o projeto começou, 27,78% (5 entrevistadas) dizem ter ingressado em 2011, ano em que a ideia surgiu, porém neste ano o núcleo ainda não estava sendo praticada pela cooperativa em questão, por tanto acredita-se que as mesmas tenham se confundido, e por fim 11,11% (2 entrevistadas) não souberam informar o ano em que ingressaram no núcleo.

4.2 VISÃO DE MULHERES EM RELAÇÃO AO PROJETO “NÚCLEO FEMININO”

a) Nível de satisfação

A Figura 11 referiu-se a avaliação do nível de satisfação das mulheres quanto ao desenvolvimento do núcleo feminino em que estão inseridas.

Figura 11 – Nível de satisfação com o núcleo feminino



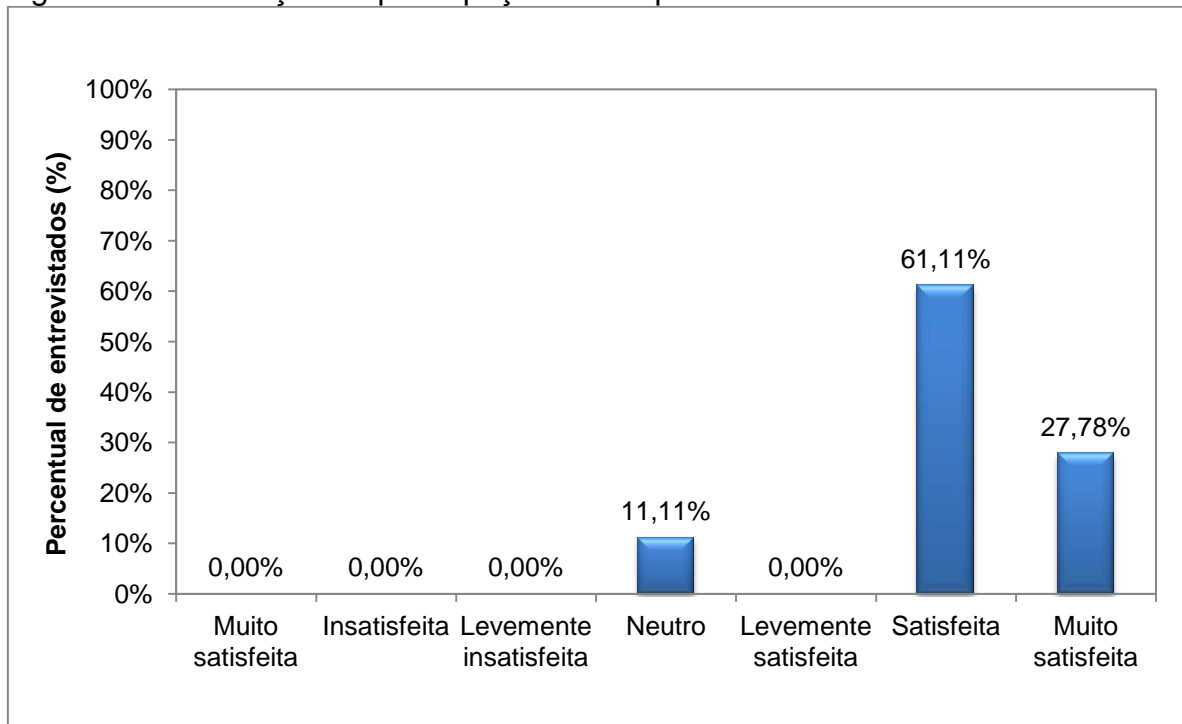
Dados obtidos pela pesquisa (2014)

Observando a Figura 11 foi visivelmente notável que todas as entrevistadas encontraram-se satisfeitas com o programa implantado pela cooperativa, sendo que mais da metade (83,33% entrevistadas) relatam estar até mais que satisfeitas.

b) Satisfação de participação

Na Figura 12 retratou-se a classificação das mulheres quanto a sua participação na cooperativa através do núcleo feminino

Figura 12 – Satisfação de participação na cooperativa



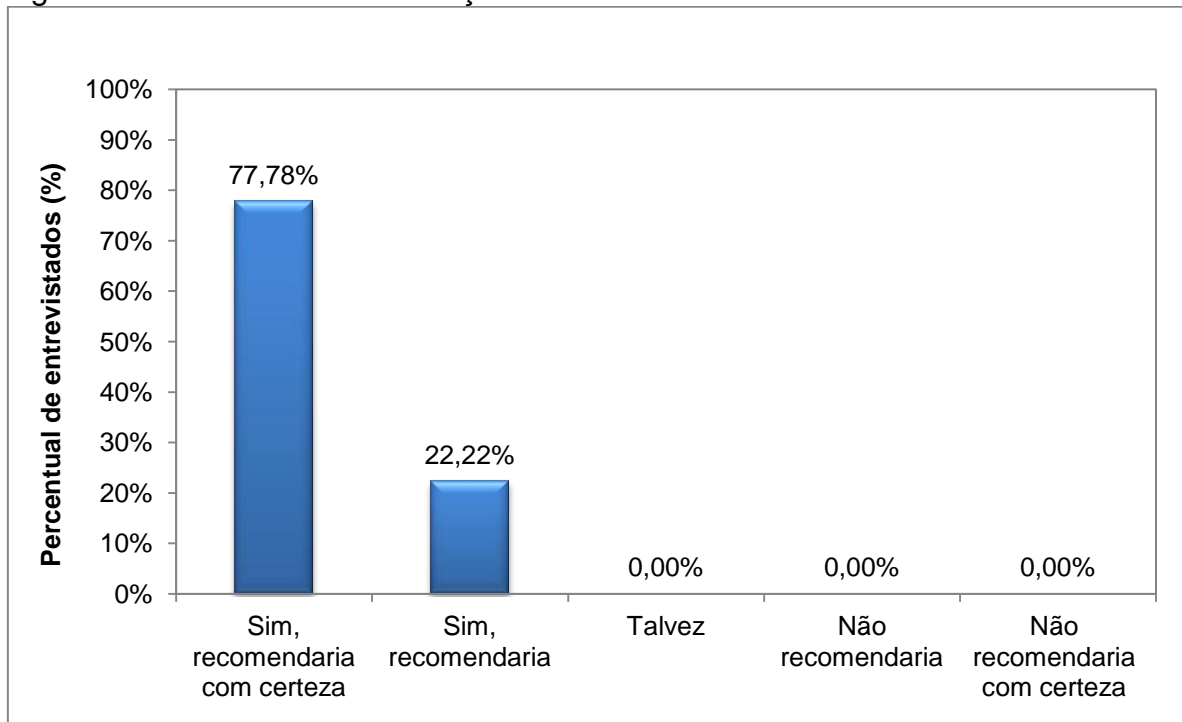
Dados obtidos pela pesquisa (2014)

Segundo Figura 12 as mulheres demonstraram estar satisfeitas com sua participação na cooperativa por intermédio do núcleo feminino, porém 11,11% (2 entrevistadas) se posicionaram neutras, sendo assim, estas entenderam-se que não possuem participação ativa na cooperativa.

c) Recomendação do núcleo

A Figura 13 permitiu conhecer se as mulheres entrevistadas recomendariam a inserção no núcleo feminino para outras mulheres.

Figura 13 – Nível de recomendação do núcleo



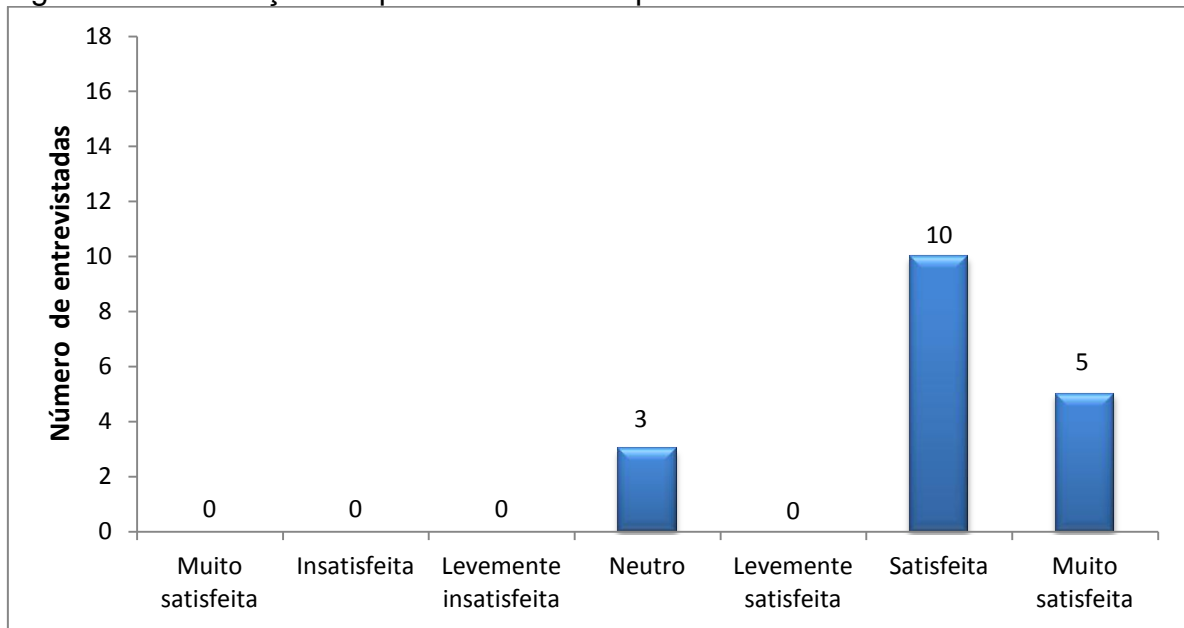
Dados obtidos pela pesquisa (2014)

Através da Figura 13 foi possível observar que a recomendação do núcleo para outras mulheres é visivelmente unânime, ou seja, todas as entrevistadas estão muito satisfeitas com o projeto e conseqüentemente recomendariam a inserção no núcleo para outras mulheres que ainda não fazem parte do mesmo.

d) Opinião

Na Figura 14, procurou-se identificar como as mulheres se sentem perante a possibilidade de opinar nas decisões da cooperativa, e conseqüentemente se as mesmas realmente estão podendo opinar.

Figura 14 - Satisfação em possibilidade de opinar



Dados obtidos pela pesquisa (2014)

Conforme Figura 14, foi possível perceber que apenas 3 entre 18 entrevistadas se apresentaram neutras quanto ao assunto, porém ao todo o restante das entrevistadas se manifestaram muito satisfeitas com a possibilidade que o programa “Núcleo feminino” lhes proporcionou.

K) Relato de mudanças pós-inserção no “núcleo feminino”.

Em resposta à questionário direcionado as mulheres participantes do núcleo feminino, as mesmas foram indagadas sobre as mudanças ocorridas em suas vidas após participação no núcleo feminino.

Foi muito importante porque adquiri conhecimento de como funciona uma cooperativa e aprendemos a dar valor ao ser humano respeitando as diferenças (R16). Me ajudou a me autoconhecer e despertou certas aptidões que eu desconhecia ter. Também me possibilitou aumentar meu círculo de amizade (R8) [Grífo nosso].

Em resposta ao questionamento, a respondente R16 e R8 relata que por meio de conhecimentos disponibilizados pelo núcleo feminino, foi possível adquirir novos laços de amizade e obter melhor visão de como uma cooperativa é constituída e seu funcionamento, aprendendo assim a valorizá-la.

“Não só em relação à cooperativa, mas também houve mudanças em relacionamento com família, com a comunidade, e muitas outras informações sobre a mulher” (R7). Me sinto mais auto confiante, aumentou

meu círculo de amizades, aprendi mais sobre os assuntos da cooperativa e seu funcionamento. Aprendi ter mais tempo para mim (R15) [Grifo nosso].

Conforme relato respondente R7, além de adquirirem maior integração com a família e adquirirem novas amizades e conhecimentos. Com o núcleo elas relatam ter reconquistado sua autoconfiança e autoestima, pois se sentem mais confiantes.

[...] Conhecemos melhor a cooperativa, o desenvolvimento, o trabalho, a integração dos associados e devemos nos ajudar para obtermos cooperativas fortes para um futuro melhor para nossas famílias (R3). Posso dizer que através do núcleo feminino, ampliei a minha visão sobre várias coisas, como ver a propriedade como uma empresa e administra-la com maior seriedade. Já na parte pessoa-mulher, elevou minha autoestima e segurança para encarar os desafios que a vida e a sociedade nos trazem. (R10) [Grifo nosso].

No núcleo feminino a mulher cooperativista desenvolveu sua autoconfiança e conseqüentemente demonstra que adquiriu noção de sua capacidade de influência no zelo de sua propriedade, ampliando sua visão no mundo dos negócios e adquirindo maior discernimento sobre sua responsabilidade na sociedade.

[...] eu defendo com muito amor, porque conheço o que defendo A COOPERATIVA é meu coração (R6) [Grifo nosso].

Perante declaração de respondentes, em destaque a respondente R6, é possível perceber o grande contentamento e satisfação das respondentes com o programa “núcleo feminino”, pois todas demonstram vestir a camisa da cooperativa com amor e dedicação.

4.3 VISÃO DE GERÊNCIA EM RELAÇÃO AO PROJETO “NÚCLEO FEMININO”

a) Depoimento do atual Presidente da cooperativa do município de Turvo

O presidente da cooperativa em estudo relata a importância das mulheres na cooperativa por meio do núcleo e qual os impactos desta inserção para a cooperativa.

“Desde quando surgiu a ideia de criar o núcleo feminino, houve algumas dúvidas do que seria o núcleo feminino? Então para suprir essa dúvidas vieram instrutores da Ocesc para explicar para nós que o núcleo feminino seria o convite a algumas esposas de associados e um trabalho que iria trazer o conhecimento de cooperativismo para essas esposas porque ainda tínhamos certa resistência do associado ou falta de interesse do associado de transmitir para família em casa aquilo que acontece na cooperativa, porque o associado é sócio da cooperativa, mas a esposa também faz parte da família e também é uma pessoa tão interessada quanto o associado para saber o que acontece na cooperativa e às vezes a esposa pergunta e o

associado possui dificuldade em repassar para a esposa ou até por desinteresse o que acontece na cooperativa” [Grifo nosso].

O programa “núcleo feminino” foi implantado em 2013 através da Ocesc que junto às cooperativas proporcionou as mulheres melhor esclarecimento quanto ao intuito do projeto e seus benefícios. Sendo assim o programa passou por quatro etapas; preparação, lançamento, formação modular e implantação do núcleo feminino tendo por objetivo melhorar a participação das mulheres no quadro social da cooperativa.

[...] a partir do momento que iniciamos, elas criaram bastante interesse porque realmente foi trazido para elas como funciona uma cooperativa, a estrutura desde o início entrada de sócio, participação que é muito importante, a fidelidade, como se produz, onde se compra o insumo para levar para a propriedade, preço de custo, qualidade de cada produto, enfim toda aquela situação que a cooperativa já oferece para o associado, só porém não tava sendo bem aproveitado porque não se tinha informação, então essa informação veio através de pessoas bem preparadas [Grifo nosso].

Durante o programa as mulheres obtiveram acesso aos conhecimentos de doutrina e educação cooperativista, desenvolvimento interpessoal e relacionamento familiar, sociedade cooperativa, protagonismo feminino e liderança cooperativista, empreendedorismo cooperativo e organização do quadro social da empresa. Perante isso se pode afirmar que através do núcleo feminino as mulheres adquiriram melhor compreensão do que é uma cooperativa, como ela funciona e como contribuir para seu crescimento.

“O diferencial daí para frente foi o interesse de mais alguns associados, que viram que elas chegaram com uma imagem diferente em casa da cooperativa e começaram a questionar os esposos associados por que disso e por que daquilo, então a empresa percebeu que houve maior participação das esposas e associados nas comunidades. Após a ideia do núcleo a empresa esta vem percebendo maior desempenho e informação chegando a residência dos associados, e assim hoje não somos mais tão questionados em relação a cooperativa porque as pessoas estão bem informadas sobre o que acontecesse na cooperativa e o que significa cooperativismo. A importância geral da criação do núcleo é trazer a família do associado para dentro da cooperativa” [Grifo nosso].

Vale ressaltar que a mulher vem deixando de lado de ser apenas mantenedora lar e aos poucos vem conquistando outros espaços, hoje ela ocupa vários cargos de responsabilidade, colaborando no aumento da renda familiar e contribuindo com a força produtiva do país (VIEIRA; SILVA, 2001).

“O núcleo começou com um grupo de senhoras associadas e esposas de associados, onde elas aprenderam o quanto é interessante a cooperativa ir na comunidade e na propriedade delas, então o objetivo é trazer esse conhecimento para a família e assim integrar elas a comunidade cooperativa, e conseqüentemente a cooperativa e o associado ganham, afinal a cooperativa ganhando o associado também ganha com isso” [Grifo nosso].

Durante entrevista o Presidente afirma que em uma cooperativa não há individualismo sendo assim é necessário que os associados estejam conscientes da importância do trabalho em equipe, afinal, se um ganha, todos ganham.

“Através do núcleo elas adquiriram conhecimento sobre a cooperativa e participação, pois a participação delas na cooperativa pode ser vista através das assembleias que agora tem uma participação maior de associados, porque elas participando de assembleias, de reuniões e podendo expressar sua opinião sobre a cooperativa, e isso deixa a diretoria e o presidente mais respaldado, porque existe questionamento por parte delas, e para o dia a dia de trabalho da cooperativa e assim ela vem trazendo mais segurança para presidente e para diretoria, porque as coisas são debatidas não só em assembleias, mas também no dia a dia da cooperativa” [Grifo nosso].

Perante depoimento do entrevistado percebe-se a satisfação do mesmo com a participação feminina, pois através no núcleo feminino a mulher adquiriu grande influência e voz ativa em seu lar, pois agora ela possui conhecimento suficiente para participar de reuniões e assembleias a fim de contribuir com ideias e opiniões, as quais deixam a presidência e diretoria mais confiantes em suas tomadas de decisões.

“Deu-se o privilegio de no sul do estado de SC termos duas cooperativas selecionadas para executarem o projeto piloto, e em 2012 começou esse trabalho onde nossa cooperativa foi escolhida em todo estado de SC para fazer esse projeto que deu certo. Essa participação continua e estamos agora com a ideia de formar outro núcleo feminino, trazer mais pessoas para dentro, e com certeza quem vai ganhar é elas e a cooperativa” [...] a participação do associado aumentou principalmente nos locais onde foi implantado o núcleo, fazendo com que o associado venha comprando mais, aumentando a quantia de depósitos de arroz e fazendo as informações chegarem para pessoas que não participam do núcleo [...] E assim surge interesse de outras pessoas no núcleo e na cooperativa, pois se o projeto continua é porque é bom e deu certo” [Grifo nosso].

Além de privilegiado pela cooperativa de Turvo ter sido selecionada para implantação do projeto, o entrevistado encontra-se realizado com a repercussão positiva que o mesmo vem obtendo, repercussão essa que ele atribui as integrantes do núcleo e associados que devido ao contentamento com o programa, vestiram a camisa da cooperativa e indicam a participação para outras mulheres.

[...] associados não conheciam outras filiais e agricultores como eles. E hoje com o núcleo eles possuem oportunidade de conhecer outras cooperativas de outros estados bem maiores que a nossa, que possuem este mesmo trabalho desenvolvido a mais tempo que nós, então através de visitas nestas cooperativas elas viram o quanto foi interessante formar esse núcleo feminino, formar esse grupo de pessoas para interagir e conhecer o que é o cooperativismo[...], e isso é muito gratificante para nós. Quando elas participam surgem várias opiniões e informações que chegam e essa participação delas dá mais segurança para o esposo associado que se torna mais participativo. O diferencial do núcleo feminino é realmente o apoio que elas proporcionam [...] [Grifo nosso].

Torna-se gratificante segundo relato do entrevistado observar o interesse e a participação da família cooperada, tendo em vista que em retrospecto anterior o núcleo, os associados possuíam baixo interesse e participação nas assembleias, cenário este, que vem mudando através da participação feminina na cooperativa, proporcionando maior apoio aos esposos associados em suas decisões.

[...] atualmente elas estão com ideias de inovar algumas coisas na cooperativa e nós estamos aprimorando na medida do possível para ver, e possuímos para o futuro alguma coisa já bem adiantada em relação a estas novas ideias, que no momento a empresa se reserva em divulgar isso, porque é um projeto que ainda esta em desenvolvimento e acreditamos que vai fazer diferença no futuro com certeza, isso ser divulgado somente ano que vem. Esta sendo encaminhada também uma possível participação delas como diretoras ou conselheiras fiscais, afinal elas têm direito também. Como nós possuímos uma cooperativa diversificada [...] elas sempre possuíam participação em um determinado ramo que não é só dos homens, pois a mulher tem um pouco mais de afinidade ate para poder tirar algumas conclusões [Grifo nosso].

Quanto às opiniões e ideias prestadas pelas mulheres dentro da cooperativa, o entrevistado relata que o resultante dessas ideias propostas pelo núcleo feminino, um grande projeto esta em fase incubadora, projeto este, que a empresa no momento prefere deixar em sigilo, pois o mesmo ainda encontra-se em fase de aprimoramento. Há previsão que em breve as mulheres poderão fazer parte do quadro social da cooperativa em cargos importantes, afinal segundo entrevistado as mulheres dentro da cooperativa possuem os mesmos direitos que os homens.

A partir de depoimento prestado pelo presidente da cooperativa, percebeu-se que o mesmo encontra-se muito satisfeito com os resultados obtidos através da inserção do núcleo feminino, pois identificou que a partir da implantação do projeto houve uma maior participação dos associados nas decisões da cooperativa alem de melhorar a relação entre a família do associado e a cooperativa.

5 CONCLUSÃO

Seja no lar ou em instituições, ocupar um cargo de líder hoje não é uma tarefa fácil, ainda mais para o gênero feminino que desde tempos sofre preconceito e desigualdade na sociedade. Para ser um líder é necessário ter empatia e saber guiar e conquistar as pessoas ao seu redor, a fim de que as mesmas o sigam naturalmente objetivando um bom trabalho em equipe. Muitas mulheres apresentam um dom natural de influenciar e liderar pessoas, e este dom torna-se hoje um diferencial em sua inserção na sociedade.

A mulher vem conquistando gradativamente seu espaço na sociedade, através da demonstração de sua vontade e capacidade, pois a mulher possui o dom e a destreza de desenvolver mais que uma atividade ao mesmo tempo, diferente do gênero masculino.

O presente estudo foi realizado através de pesquisas literárias de liderança, cooperativismo e liderança feminina com o intuito de conhecer e identificar o modo de inserção do núcleo feminino na cooperativa.

A coleta de dados da pesquisa foi realizada com mulheres em sua maioria residentes em São João do Sul e Torres, com faixa etária entre 45 a 54 anos, casadas com associados, 84% são agricultoras, ou seja, além de cuidar da casa e dos filhos, auxiliam os esposos nas lavouras e finanças da casa.

Perante depoimento prestado pelas entrevistadas, conclui-se que todas se encontram satisfeitas com os propósitos e resultados do programa “núcleo feminino”, pois através do mesmo as entrevistadas relatam que adquiriram maior conhecimento sobre cooperativa, adquiriram maior integração com a família, novas amizades, reconquistaram sua autoconfiança, autoestima, e se sentem mais confiantes e participativas. Sendo assim, percebeu-se que todas estão muito contentes e satisfeitas com o programa, pois vestem a camisa da cooperativa com amor e dedicação.

Devido ao sucesso presenciado pelo programa, seria interessante que o mesmo fosse aberto não somente a associadas, esposas de associados e filhas, mas também para funcionários e clientes, a fim de conquistar maior fidelização e compreensão dos mesmos quanto a sua importância para a cooperativa.

Por fim, pelo fato de a pesquisa ter se limitado apenas a cooperativa de Turvo SC, para que o tema continue a ser estudado sugere-se para vindouras

pesquisas o estudo aprofundado sobre o gênero feminino dentro de outras cooperativas para aplicação e aprimoramento do presente trabalho.

Conclui-se então que perante as dificuldades apresentadas para o gênero feminino no mercado, em seu projeto social “núcleo feminino”, a cooperativa de Turvo vem contribuindo positivamente na inserção da mulher no mercado, demonstrando a influencia, capacidade e competência da mulher para a sociedade que um dia a julgou incapaz.

REFERÊNCIAS

ANDREOLI, Taís Pasquotto; BORGES, William Antonio. **Empreendedorismo feminino**: uma análise do perfil empreendedor e das dificuldades enfrentadas por mulheres detentoras de um pequeno negócio. Disponível em: ><http://www.administradores.com.br/producao-academica/empreendedorismo-feminino-uma-analise-do-perfil-empreendedor-e-das-dificuldades-enfrentadas-por-mulheres-detentoras-de-um-pequeno-negocio/410/>< Acesso em: 22 Nov 2014.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v34n121/a06n121.pdf> >. Acesso em 19 Março 2014

CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchu; MOREIRA, Tereza. **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez, 2001. 232 p

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4 ed. São Paulo: Makron Books, c1996. xiv 209 p.

_____. Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed São Paulo: Prentice Hall, 2002. 242 p.

COOPERSULCA – Cooperativa Regional Agropecuária Sul Catarinense. Disponível em: ><http://www.coopersulca.com.br/institucional>< Acesso em: 13 Maio 2014

CRIFE, Edward J.; MANSFIELD, Richard. **Profissionais disputados**: as 31 competências de quem agrega valor nas empresas. Rio de Janeiro: Campus, 2003, p. 14; 25-7.

GOMES, Almira Ferraz. **O outro no trabalho**: Mulher e gestão. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/313.pdf>>. Acesso em: 19 Março 2014

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, Pilar. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed São Paulo: McGraw-Hill, 2006. 583p.

HOFFMAN, Eliseu Felipe. A mulher e o Cooperativismo. Florianópolis: Impresul Indústria Gráfica Ltda, 2013. 42 p.

MONJE-REYES, Pablo. **Economía solidaria, cooperativismo y descentralización**: la gestión social puesta en práctica. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 9,n. 3,Sept. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512011000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 Maio 2014. ><http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512011000300003><.

OCB/SESCOOP – Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras no Estado e Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo. Disponível em: <<http://www.ocbgo.org.br/cooperativismo/o-que-e-o-cooperativismo/simbolos-do-cooperativismo/>>. Acesso em: 23 Maio 2014

OCESC – Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina. 2013. Disponível em: >http://www.ocesc.org.br/noticias_eventos/noticias_eventos.php?id=8427< Acesso em: 19 Março 2014.

_____. Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina Disponível em: ><http://www.ocesc.org.br/mulheres/index.php><. Acesso em: 21 Maio 2014

OLIVEIRA, Fábio de. **Os sentidos do cooperativismo de trabalho:** as cooperativas de mão-de-obra à luz da vivência dos trabalhadores. Psicol. Soc., Porto Alegre, v. 19, n. spe, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010271822007000400011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 Maio 2014. ><http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400011><

OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MARINHO, Robson Moura. **Liderança:** uma questão de competência. São Paulo: Saraiva, 2005. 358 p.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica:** projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1999. 320 p.

PE, Del. . **Oito tipos de líderes que todo líder deveria conhecer:** a nova psicologia em liderança de sabedoria e de profiling que ninguém lhe ensina em Harvard. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008. 290 p.

PEREIRA, Rosângela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida Dos; BORGES, Waleska. **A Mulher no Mercado de Trabalho.** Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/Trabalhos/EixoTematicoD/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf>. Acesso em: 19 Maio 2014

PINHO, Diva Benevides. O cooperativismo no Brasil: da vertente pioneira à vertente solidária. São Paulo: Saraiva, 2004. 357 p.

PREFEITURA MUNICIPAL DE TURVO – SC. Jan 2014. Disponível em: ><http://www.turvo.sc.gov.br/cms/pagina/ver/codMapaltem/22089#.U3LHTnY9bFw>< Acesso em: 13 Maio 2014

RECH, Daniel. **Cooperativas:** uma alternativa de organização popular. Rio de Janeiro: DP&A, 2000. 190 p.

REVISTA DAS COOPERATIVAS. **Mulheres cooperativistas já somam 411 mil em santa Catarina**, ano XI, edição 29, Out/Nov/Dez, 2013.

RICCIARDI, Luiz; LEMOS, Roberto Jenkins de. **Cooperativa, a empresa do século XXI: como os países em desenvolvimento podem chegar a desenvolvidos.** São Paulo: LTR, 2000, 183 p.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZZARRO, Daniella. **A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança**. Disponível em: ><http://revistaborques.com.br/index.php/borges/article/viewFile/43/117>< Publicado em: 2013. Acesso em: 22 Maio 2014.

SOUZA, Elisangela Santos; SANTOS, Silvania Pereira. **Mulheres no mercado de trabalho**: Um estudo com estudantes universitários Do curso de administração de uma Faculdade particular de São Paulo (SP). Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queiros, n. 3, maio 2014. Disponível em: ><http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero03/3-mulheres-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-de-caso.pdf>< Acesso em: 20 Nov 2014.

TEIXEIRA, Elizabeth. **As três metodologias**: acadêmica, da ciência e da pesquisa. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. 203 p

TORREÃO, Nádia; **A liderança feminina no desenvolvimento sustentável**. Revista Ártemis. V.7 p. 101-121. 2007. Disponível em: ><http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/artemis/article/view/2155/1913>< Acesso em: 17 Nov 2014

VIEIRA, Graziella Ferreira Neves; SILVA, Thaysa Danyella Lira Da. **Como elas veem o mundo dos negócios? Lutas, Conquistas e Estereótipos da mulher no mercado de trabalho a partir da percepção de alunas concluintes do curso de Administração**. In: 10º Convibra – Administração – 2013. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/2013/34/2013_34_7275.pdf> Acesso em: 22 Maio 2014.

VEIGA, Sandra Mayrink. **Cooperativismo: uma revolução pacífica em ação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. 106 p.

APÉNDICE(S)

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
Pesquisa de satisfação das mulheres em relação ao núcleo feminino

NOTA DE ABERTURA: Sou acadêmica do Curso de Administração com Habilitação em Comercio Exterior da UNESC. Estou realizando uma pesquisa de mercado sobre a satisfação da mulher cooperada em relação ao núcleo feminino, e gostaria de contar com a sua colaboração. Antes de todo, gostaria de informar que a sua participação é voluntária e, além disso, garanto que suas respostas serão tratadas de forma estritamente confidencial. Primeiramente, queremos fazer algumas perguntas no intuito de conhecer seu perfil.

PERFIL DO ENTREVISTADO:

1. Cidade onde reside:

2. Faixa etária:

1. De 20 a 24 anos
2. De 25 a 34 anos
3. De 35 a 44anos
4. De 45 a 54 anos
5. De 55 anos ou mais

3. Estado civil:

1. Solteira () 2. Casada () 3. Separada/ Divorciada ()

4. Situação

1. Associada () 2. Filha de associado ()
3. Esposa de associado () 4. Outros ()

5. Você trabalha fora de casa:

1. Sim
2. Não
3. Não, mas estou procurando.

6. Em que ano você ingressou no Núcleo feminino:

7. Qual seu nível de satisfação com o programa “Núcleo feminino”?

1	2	3	4	5	6	7
Muito Insatisfeita	Insatisfeita	Levemente Insatisfeita	Neutro	Levemente Satisfeita	Satisfeita	Muito Satisfeita

8. Como você classifica sua participação na cooperativa?

1	2	3	4	5	6	7
Muito Insatisfeita	Insatisfeita	Levemente Insatisfeita	Neutro	Levemente Satisfeita	Satisfeita	Muito Satisfeita

9. Que mudanças ocorreram em sua vida com a participação no núcleo feminino?

10. Você influenciaria outras mulheres a participar do núcleo?

1	2	3	4	5
Sim, recomendaria com certeza.	Sim, recomendaria	Talvez	Não recomendaria	Não recomendaria com certeza

11. Como você sente perante a possibilidade opinar nas decisões na cooperativa?

1	2	3	4	5	6	7
Muito Insatisfeita	Insatisfeita	Levemente Insatisfeita	Neutro	Levemente Satisfeita	Satisfeita	Muito Satisfeita

Muito obrigada pela atenção!