

O Papel das Cooperativas de Crédito na Promoção da Igualdade de Gênero: Estudo de Caso de uma agência no Norte do RS

Tassiane Aparecida De Carvalho Boeno¹

Carlos Daniel Rotini²

RESUMO

Este estudo examina a desigualdade de gênero no ambiente corporativo de uma cooperativa de crédito localizada no norte do Rio Grande do Sul. Utilizando uma abordagem quantitativa, a pesquisa coleta dados de oito mulheres que atuam na cooperativa, por meio de um questionário online com perguntas fechadas sobre remuneração, promoção e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os resultados indicam que, apesar dos princípios cooperativistas que defendem a igualdade, as colaboradoras percebem disparidades salariais e barreiras para ascensão a cargos de liderança, evidenciando a persistência do "teto de vidro". Além disso, a falta de suporte adequado para equilibrar as responsabilidades familiares e profissionais é apontada como um desafio adicional. A pesquisa conclui que, embora as cooperativas ofereçam um ambiente que deveria promover a inclusão, ainda há um longo caminho para garantir a plena equidade de gênero. O estudo sugere que políticas mais eficazes e transparentes sejam implementadas, abordando a promoção de mulheres e o suporte no equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional. O artigo também abre espaço para mais investigações sobre o impacto dos princípios cooperativistas na trajetória profissional das mulheres.

Palavras-chave: Cooperativa de crédito; Cooperativismo; Igualdade de gênero; Promoção feminina; Teto de vidro.

INTRODUÇÃO

A luta pela igualdade de gênero ganhou força desde a Revolução Industrial, momento importante para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, onde começaram a enfrentar desafios como, por exemplo, jornadas exaustivas e remuneração desigual, fato que gera fatores sociais negativos importantes. No entanto, o destaque da busca por equidade entre homens e mulheres no ambiente profissional intensificou-se a partir dos movimentos feministas dos anos 1970, que ampliaram o debate sobre a desigualdade de gênero e inseriram o tema no centro das discussões acadêmicas e políticas (FRASER, 2023; BUTLER, 2019).

Dentro do contexto brasileiro, a questão da igualdade de gênero no mercado de trabalho continua a ser um desafio. Dados recentes revelam que, apesar do avanço educacional das mulheres, estas ainda enfrentam barreiras, que limita seu acesso a cargos de liderança e reflete a disparidade salarial entre homens e mulheres (IBGE, 2023). Além disso, a persistência da divisão sexual do trabalho, com mulheres assumindo a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidados, agrava essa desigualdade (GUEDES E OLIVEIRA, 2022).

No cooperativismo é enfatizado a igualdade entre membros, incluindo gênero, raça e origem. As cooperativas de crédito buscam oportunidades iguais para homens e mulheres participarem, votarem e influenciarem decisões. Em suma, a

¹ Mestranda em Administração. Atitus Educação. E-mail: tboeno@hotmail.com

² Mestrando em Administração. Atitus Educação. E-mail: carlossjo05@gmail.com

relação entre mulheres e cooperativismo de crédito busca a igualdade econômica e inclusão financeira, proporcionando às mulheres participação ativa na economia e desenvolvimento pessoal e comunitário.

O presente estudo busca investigar a contribuição do cooperativismo de crédito na promoção da igualdade de gênero, a partir de um estudo de caso em uma cooperativa de crédito, localizada na região norte do estado do Rio Grande do Sul. A pesquisa procura entender se os princípios cooperativistas têm influenciado positivamente a trajetória profissional das mulheres nessa cooperativa, bem como identificar os desafios e oportunidades para a construção de um ambiente mais inclusivo e igualitário. As cooperativas, ao adotarem princípios como a adesão voluntária e a gestão democrática, oferecem uma oportunidade singular para a promoção da igualdade de gênero (SICREDI, 2022).

REFERENCIAL TEÓRICO

Igualdade de gênero

A luta das mulheres pela igualdade de gênero é ancestral e está além dos tempos e, quando se fala em igualdade de gênero, fala-se também em movimentos feministas. Para Flúvio (2020), o movimento feminista teve destaque na década de 1970, onde as mulheres feministas incorporaram o crescimento dentro das universidades e do mercado de trabalho. No cenário brasileiro, as feministas, que ainda não tinham a concepção de gênero como assunto de debate, levantaram questionamentos quanto à participação e condição de trabalho do gênero feminino.

Joan Scott (1986) realizou um estudo onde compreendeu que a introdução do termo "gênero" teve origens principalmente entre as feministas americanas, que buscavam destacar a natureza fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo. O uso de expressões como "sexo" ou "diferença sexual" representava uma recusa ao determinismo biológico apontado pelas feministas. Flauzina (2020), destaca que, apesar dos avanços educacionais e da maior presença feminina em diversas áreas, as mulheres ainda enfrentam condições desfavoráveis no trabalho, como salários mais baixos e menores oportunidades de ascensão.

No Brasil, na década de 70, os estudos e pesquisas científicas sobre igualdade de gênero, não passavam de dez por ano, em 2018 passaram de três mil publicações, o que demonstra mais interesse pelo tema e, consequentemente, mais avanços na história de luta feminina (FAPESP-2023). O cooperativismo também se alinha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, especificamente com o Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, que trata da igualdade de gênero. A ONU Mulheres (2023) destaca que, para alcançar esse objetivo, é necessário que as cooperativas continuem desenvolvendo políticas que incentivem a participação ativa das mulheres, promovendo não só a igualdade econômica, mas também o empoderamento social.

As mulheres no mercado de trabalho no Brasil

Uma pesquisa (IBGE,2016) indicou que as mulheres, possuem mais escolaridade e trabalham mais horas e que o rendimento médio das mulheres

representa aproximadamente $\frac{3}{4}$ do rendimento dos homens. Além disso, no Brasil, em 2016, 62,2% dos cargos de gestão eram ocupados por homens, enquanto apenas 37,8% eram ocupados por mulheres. Esta pesquisa também indicou que as mulheres enfrentam uma “barreira invisível”, também conhecida como “teto de vidro” ou “*glass ceiling*”, expressão usada para referir-se à dificuldade que as mulheres enfrentam para alcançar cargos de liderança e obter o mesmo salário que o homem. Mesmo tendo nível superior as mulheres só alcançam 63,4% do rendimento masculino (IBGE, 2016).

O conceito de “teto de vidro” ou *glass ceiling*, popularizado por estudiosas feministas nos anos 1980, descreve as barreiras invisíveis que impedem as mulheres de alcançarem posições de liderança, mesmo quando possuem as mesmas qualificações que seus colegas homens (Cotter et al., 2001). No Brasil, conforme dados do IBGE (2023), apenas 37,8% dos cargos de gestão são ocupados por mulheres, o que reflete a dificuldade em superar tais barreiras.

Para Fraser (2023), o teto de vidro não se resume apenas à ausência de mulheres em cargos de alto escalão, mas está ligado a uma cultura organizacional que perpetua a discriminação de gênero de forma sutil, por meio de práticas que favorecem os homens nas promoções e remunerações. O relatório da ONU Mulheres (2023) reforça a importância de integrar políticas de igualdade dentro das empresas, promovendo transparência nos processos de seleção e avaliação, além de programas de mentorias e apoio às mulheres que desejam ocupar cargos de liderança.

Contudo, mesmo com o alcance ao mercado de trabalho, percebe-se que as mulheres sofrem pelas desigualdades de salário e, um dos motivos é a demora burocrática e falta de interesse político para aprovação de leis que protegem e defendem as mulheres, inclusive, neste quesito. O fato se comprova pela recente sanção de uma Lei no Brasil que garante a igualdade de salário entre homens e mulheres:

A Lei 14.611/2023 prevê, como medidas para garantia da igualdade salarial, o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial; o incremento da fiscalização; a criação de canais específicos para denúncias de casos de discriminação salarial; a promoção de programas de inclusão no ambiente de trabalho; o fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho, em igualdade de condições com os homens. (SENADO, agência, 2023).

A sociedade, de modo geral, perde com a discriminação de gênero, pois muito as mulheres podem contribuir para a evolução humana, em todos os aspectos, de desenvolvimento, trabalho, ciência, educação, entre outros.

Cooperativismo de crédito

O cooperativismo baseia-se na união de pessoas com interesse em comum, prezando pela sustentabilidade com princípios. Cooperar é ajudar, contribuir, colaborar e acreditar. Dentro do cooperativismo temos o segmento financeiro, conhecido como cooperativismo de crédito. Marcos (2008, p. 7) define:

Sociedades cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, constituídas para prestar serviços aos associados, cujo regime jurídico, atualmente, é instituído pela Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Cooperativas de crédito são instituições financeiras constituídas sob a forma de sociedade cooperativa, tendo por objeto a prestação de serviços financeiros aos associados, como concessão de crédito, captação de depósitos à vista e a prazo, cheques, prestação de serviços de cobrança, de custódia, de recebimentos e pagamentos por conta de terceiros sob convênio com instituições financeiras públicas e privadas e de correspondente no País, além de outras operações específicas e atribuições estabelecidas na legislação em vigor.

O cooperativismo foi expressado de muitas formas desde os primórdios dos tempos, mas igual ao que se vê nos dias de hoje, começou em 1844, na cidade de Rochdale, na Inglaterra. Nesse ano, 28 trabalhadores têxteis criaram uma cooperativa de consumo, afirma Marcos (2008). Ainda, segundo Marcos (2008), a primeira cooperativa de crédito surgiu três anos depois, em 1847, Friedrich Wilhelm Raiffeisen, nascido em Renânia, fundou a primeira associação de apoio à população rural na vila de Weyerbusch/Westerwald. Embora não fosse oficialmente uma cooperativa na época, essa iniciativa se tornaria um modelo para as atividades cooperativas futuras de Raiffeisen que apresentam características específicas, como a responsabilidade ilimitada e a solidariedade dos membros, cada membro tendo um voto independentemente do número de ações que possuía, uma área de atuação restrita, a falta de capital social e a política de não distribuição de excedentes ou dividendos.

O Cooperativismo de Crédito no Brasil nasceu no Rio Grande do Sul, em 28/12/1902, quase meio século depois da aplicação prática do modelo global na Inglaterra. Em Nova Petrópolis/RS, capital nacional do Cooperativismo de Crédito, nasceu a primeira Cooperativa de Crédito do Brasil, intitulada Cooperativa Caixa de Economia e Empréstimos Amstad, hoje denominada popularmente como Sicredi Pioneira RS (CONFEBRAS, 2022).

As cooperativas de crédito têm uma política de adesão voluntária, e ao longo da história, priorizam a inclusão, permitindo que mais pessoas tenham acesso ao sistema financeiro. Além disso, estão empenhadas em criar um ambiente inclusivo e diversificado, promovendo uma diversidade de ideias, colaboração e inovação, levando em conta as necessidades e características individuais de cada pessoa (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2022).

O cooperativismo de crédito desempenha um papel fundamental no combate à desigualdade de gênero, alinhando-se com os princípios cooperativistas para promover a igualdade e a equidade entre homens e mulheres. Os sete princípios do cooperativismo, previstos no relatório de sustentabilidade da cooperativa estudada, são (Quadro 1):

Quadro 1: Princípios do Cooperativismo

Adesão livre e voluntária	As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e dispostas a aceitar as responsabilidades como membros, sem discriminação de gênero, social, racial, política ou religiosa.
---------------------------	---

Gestão democrática	As cooperativas são organizações democráticas, controladas pelos seus membros, que participam ativamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões. Os membros têm igual direito de voto (um membro, um voto);
Participação econômica dos associados	As contribuições são realizadas equitativamente e o controle é realizado democraticamente.
Autonomia e independência	As cooperativas são organizações autônomas de ajuda mútua. Mesmo quando entram em acordo operacional com outras entidades, inclusive governamentais, elas devem fazê-lo em termos que preservem o seu controle democrático pelos sócios e mantenham sua autonomia
Educação, formação e informação	A educação, formação e informação dos associados é o caminho mais sólido para gerar prosperidade e desenvolver cidadãos cooperativos engajados no desenvolvimento da sua comunidade.
Intercooperação	As cooperativas trabalham em conjunto para fortalecer o movimento cooperativo., trazendo prosperidade para seus associados e para a sociedade.
Interesse pela comunidade	As cooperativas de crédito podem estar inseridas em regiões com baixos níveis de desenvolvimento econômico e social, onde instituições financeiras tradicionais não veem possibilidade de lucro. Dessa forma, cada produto ou serviço financeiro que os associados contratam na cooperativa traz um resultado para a comunidade, gerando renda, empregos e crescimento para a região.

Fonte: Relatório de Sustentabilidade (2022).

Um dos princípios fundamentais do cooperativismo é a igualdade entre os membros, independentemente de seu gênero, raça ou origem. Isso significa que as cooperativas de crédito tratam homens e mulheres em pé de igualdade, garantindo que ambos tenham as mesmas oportunidades de participar, votar e influenciar nas decisões da cooperativa. Em resumo, a ligação entre mulheres e cooperativismo de crédito está enraizada na busca pela igualdade econômica e inclusão financeira. As cooperativas de crédito oferecem às mulheres a oportunidade de se envolverem na economia, acessando recursos financeiros e desenvolvendo habilidades que trazem para o empoderamento individual e o progresso das comunidades em que vivem (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE, 2022).

METODOLOGIA

A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa com o objetivo de analisar o impacto da igualdade de gênero no ambiente corporativo de uma cooperativa de crédito, localizada na Região Norte do Rio Grande do Sul. De acordo com Gil (2020), a pesquisa quantitativa é adequada para descrever variáveis mensuráveis e identificar padrões entre os dados coletados. Neste estudo, a quantificação de opiniões e percepções foi essencial para analisar o cenário de desigualdade de gênero. Para este estudo, foi utilizada uma amostra não probabilística por conveniência, composta por 8 mulheres de diferentes idades e tempos de serviço, as quais concordaram voluntariamente em participar da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado, aplicado de forma online para garantir a privacidade e o anonimato das respostas. O questionário continha 10 perguntas fechadas, abordando temas relacionados à igualdade de gênero, oportunidades de promoção, remuneração, equilíbrio entre vida profissional e familiar, e percepções sobre o ambiente de trabalho. A elaboração do questionário seguiu as diretrizes de elaboração de instrumentos de pesquisa sugeridas por Babbie (2019).

Os dados obtidos foram analisados utilizando técnicas de estatística descritiva, com o auxílio do software Excel, a fim de calcular frequências, médias e percentuais das respostas. Os resultados foram apresentados em gráficos, permitindo a visualização clara das percepções das participantes sobre as condições de igualdade de gênero na cooperativa. O quadro 2, mostra algumas características do perfil das entrevistadas:

Quadro 2: Amostra de pesquisa

Participantes	Idade aproximada	Escolaridade	Tempo de empresa aproximado
Respondente 1	36 a 40 anos	Ensino superior completo	11 a 15 anos
Respondente 2	25 a 30 anos	Pós-graduação completa	7 a 10 anos
Respondente 3	19 a 24 anos	Ensino superior completo	1 a 2 anos
Respondente 4	41 anos ou mais	Ensino superior completo	7 a 10 anos
Respondente 5	36 a 40 anos	Ensino superior completo	3 a 6 anos
Respondente 6	36 a 40 anos	Ensino superior completo	11 a 15 anos
Respondente 7	36 a 40 anos	Pós-graduação completa	11 a 15 anos
Respondente 8	41 anos ou mais	Ensino superior completo	11 a 15 anos

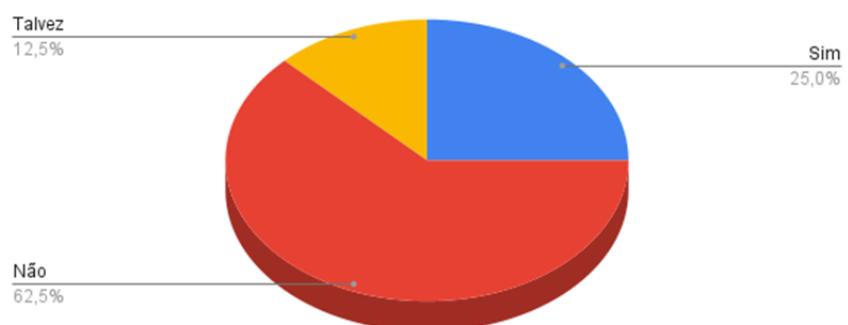
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Ressalta-se que os cargos, em específico, não foram apresentados no quadro 2 para garantir o anonimato das respondentes, pois esta agência possui 10 colaboradores, apenas.

ANÁLISE E DISCUSSÃO

Esta análise tem por objetivo contribuir para o combate à desigualdade de gênero dentro das cooperativas. Os dados foram mensurados e analisados através das perguntas e respostas nos gráficos, a seguir:

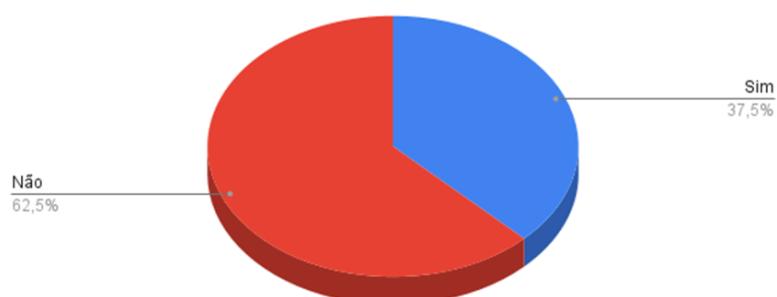
Gráfico 1: Na sua opinião, existe igualdade salarial entre homens e mulheres nesta cooperativa?



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Percebe-se que uma maioria significativa respondeu "não", fator que corrobora a ideia de que as colaboradoras percebem uma disparidade salarial entre homens e mulheres, sugerindo que, apesar de trabalharem em um ambiente cooperativista, a questão da igualdade de remuneração ainda não foi plenamente alcançada. A falta de igualdade salarial reflete um dos grandes desafios para a equidade de gênero no mercado de trabalho, inclusive em setores que promovem inclusão, como o cooperativismo.

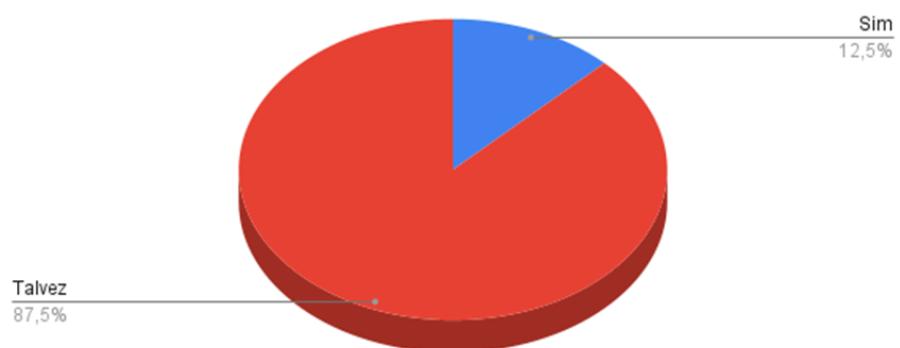
Gráfico 2: Você acredita que existe igualdade de oportunidades de promoção entre homens e mulheres nesta cooperativa?



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

É possível inferir que as mulheres sentem que há barreiras (como o "teto de vidro") que limita suas chances de ascender a cargos de liderança ou obter promoções. Isso pode indicar a necessidade de políticas mais eficazes para promover a ascensão de mulheres em cargos gerenciais, onde tradicionalmente homens são mais presentes.

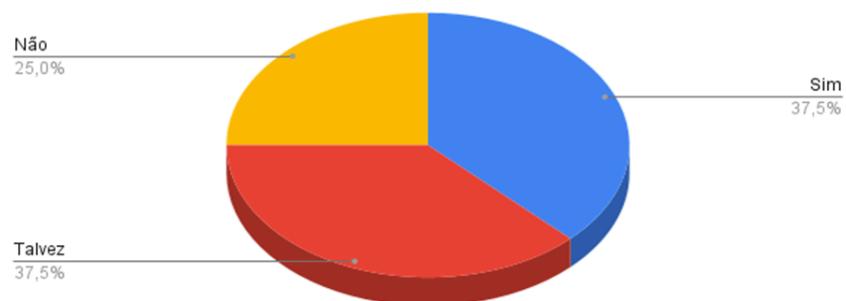
Gráfico 3: Você acredita que esta cooperativa oferece suporte adequado para equilibrar as responsabilidades profissionais e familiares para as colaboradoras?



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Uma parte significativa das mulheres respondeu "talvez", fato que transparece que a cooperativa pode não estar oferecendo suporte suficiente para que as colaboradoras conciliam suas responsabilidades familiares com as exigências do trabalho, algo que pode impactar diretamente no desempenho profissional e no bem-estar das funcionárias.

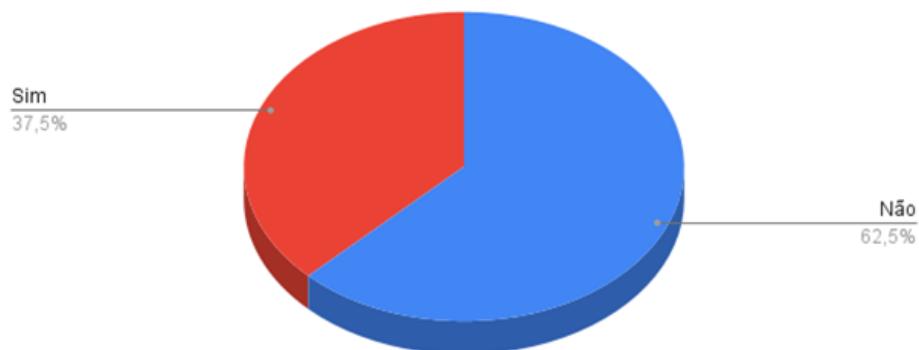
Gráfico 4: Você se sente respeitada e valorizada como mulher nesta cooperativa?



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Percebe-se que a divisão entre os respondentes de "sim" e "talvez" atinge os mesmos números, isso significa que as mulheres percebem que a cooperativa está comprometida com a igualdade de gênero, criando um ambiente de trabalho onde suas contribuições são respeitadas e valorizadas.

Gráfico 5: Na sua experiência, já sentiu que sua opinião foi rejeitada por você ser mulher?



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A maioria das entrevistas respondeu de forma negativa, isso sugere que as colaboradoras sentem que sua voz é ouvida e respeitada, independentemente de seu gênero, o que reforça a prática dos princípios cooperativistas de participação igualitária.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta pesquisa revelou que, embora as mulheres entrevistadas possuam um nível superior de educação, ainda enfrentam dificuldades relacionadas ao gênero. Essa disparidade reflete obstáculos persistentes à igualdade de gênero no ambiente profissional. Percebe-se que, mesmo em um ambiente corporativo do cooperativismo, as mulheres enfrentam os mesmos desafios que as que trabalham em outras empresas. No que diz respeito à remuneração e promoção, percebe-se ainda mais a insatisfação das colaboradoras.

Quanto ao que se questiona o apoio da cooperativa para com as mulheres, 87,5% das respondentes não dão uma resposta de certeza, isso se dá, pela "normalização" do trabalho doméstico invisível da mulher. A Revista e ciência da administração (2020) observa que a sociedade e a mídia normalizaram a ideia da mulher como uma profissional exemplar, uma dona de casa excelente e uma mãe dedicada. No entanto, essa expectativa não é sustentável. Não é viável que todas as

responsabilidades, que deveriam ser compartilhadas por várias pessoas, se concentrem exclusivamente nos ombros de uma única mulher.

Pelas respostas obtidas, a maioria das entrevistadas concordam que existem melhorias para acontecer no ambiente corporativo cooperativista e que a trajetória profissional das colaboradoras da cooperativa de crédito não sofre a influência positiva dos princípios do cooperativismo, já mencionados neste estudo.

Há necessidade de revisitar e analisar, as normas e regras quanto a contratações e promoções de cargos de liderança, para que seja elaborado um programa para minimizar os efeitos da disparidade de gênero entre homens e mulheres, levando em conta a opinião das colaboradoras.

Em resumo, este artigo trouxe uma visão preliminar da situação das colaboradoras, abrindo espaço para que pesquisas futuras aconteçam com todas as mulheres da cooperativa. A pesquisa possibilitou que o assunto entre nas próximas pautas da cooperativa, pois um dos propósitos da mesma, é evoluir para prosperar.

Para que esse cenário seja alterado, é essencial que as cooperativas revisem suas políticas internas e adotem mecanismos mais transparentes e objetivos para contratações e promoções. Além disso, programas de apoio que promovam a conciliação entre vida pessoal e profissional precisam ser fortalecidos, visto que o trabalho doméstico ainda é uma responsabilidade majoritariamente feminina.

Portanto, este estudo não só demonstra a importância de políticas de equidade de gênero no ambiente corporativo, como também abre caminho para que mais pesquisas sejam realizadas, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias que fomentem um ambiente verdadeiramente inclusivo e equitativo para mulheres dentro das cooperativas.

REFERÊNCIAS

- AGENCIA IBGE. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 20 nov. 2023.
- AGENCIA IBGE. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>. Acesso em: 20 nov. 2023.
- BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. **Estabelece igualdade salarial entre homens e mulheres.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 jul. 2023.
- COTTER, D. A. et al. The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, v. 80, n. 2, p. 655–681, 1 dez. 2001.
- CEMBRANEL, J.; FLORIANO, R.; CARDOSO, A. **Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho.** *Revista de Ciências da Administração*, v. 22, n. 57, 2021. DOI: 10.5007/2175-8077.2020.e78116. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/78116>. Acesso em: 27 nov. 2023.
- CONFEBRAS. **História do Cooperativismo pelo Mundo.** Disponível em: https://www.confebras.coop.br/wp-content/uploads/2021/09/Historia-do-Cooperativismo-Financeiro-pelo-Mundo_Site-Confebras.pdf. Acesso em: 18 nov. 2023.
- CONFEBRAS. **Timeline – Cooperativismo de Crédito Brasileiro.** Disponível em: https://www.confebras.coop.br/wp-content/uploads/2023/06/Historia-do-Cooperativismo-Financeiro-no-Brasil_Atualizado-3.pdf. Acesso em: 18 nov. 2023.
- COOPERATIVISMO. In: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2023. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Cooperativismo&oldid=66175339>. Acesso em: 1 jul. 2023.
- ESTUDO AVALIA SEIS DÉCADAS DE PESQUISAS SOBRE MULHERES E GÊNERO NO BRASIL. **Revista Pesquisa Fapesp**, 2023. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/>. Acesso em: 20 set. 2023.
- FRASER, N. **Feminism for the 99%: A Manifesto.** London: Verso, 2023.
- GUEDES, M. A.; OLIVEIRA, C. F. **Gender and Work: Unveiling Disparities in Contemporary Brazil.** *Revista Brasileira de Sociologia*, 2022.
- ONU MULHERES. **Paridade de gênero.** Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/>. Acesso em: 20 nov. 2023.

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

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022. Sicredi. Disponível em: https://www.sicredi.com.br/media/produtos/filer_public/2023/04/10/sicredi_relatorio_sustentabilidade_2022.pdf. Acesso em: 18 nov. 2023.

SANCIONADA LEI DE IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS. Brasília: Agência Senado, 2023.