



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO -  
CAMPUS IPAMERI BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

KAMILA DA SILVA OLIVEIRA  
SAMARA APARECIDA RIBEIRO

**MULHERES NA LIDERANÇA DO AGRONEGÓCIO: UM ESTUDO DE  
CASO NA UNIDADE COCARI DE IPAMERI-GO**

Ipameri-GO  
2025

KAMILA DA SILVA OLIVEIRA  
SAMARA APARECIDA RIBEIRO

**MULHERES NA LIDERANÇA DO AGRONEGÓCIO: UM ESTUDO DE  
CASO NA UNIDADE COCARI DE IPAMERI-GO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao curso de Bacharelado em Administração do  
Instituto Federal Goiano, Campus Ipameri,  
como parte da exigência para obtenção do título  
de bacharel em Administração.

Orientador(a): Ma. Mirian Rosa Pereira

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR PRODUÇÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DO IF GOIANO**

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Institucional do IF Goiano (RIIF Goiano), sem resarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IF Goiano.

**Identificação da Produção Técnico-Científica**

- |                                                                      |                                                         |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Tese                                        | <input checked="" type="checkbox"/> Artigo Científico   |
| <input type="checkbox"/> Dissertação                                 | <input type="checkbox"/> Capítulo de Livro              |
| <input type="checkbox"/> Monografia - Especialização                 | <input type="checkbox"/> Livro                          |
| <input type="checkbox"/> TCC - Graduação                             | <input type="checkbox"/> Trabalho Apresentado em Evento |
| <input type="checkbox"/> Produto Técnico e Educacional - Tipo: _____ |                                                         |

Nome Completo do Autor:

Kamila da Silva Oliveira

Matrícula:

2022112202930020

Título do Trabalho:

Mulheres na Gideronga do Agronegócio: Um estudo de  
caso na Unidade Cecori de Spomericó-GO.**Restrições de Acesso ao Documento**Documento confidencial:  Não  Sim, justifique: \_\_\_\_\_

Informe a data que poderá ser disponibilizado no RIIF Goiano: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

O documento está sujeito a registro de patente?  Sim  NãoO documento pode vir a ser publicado como livro?  Sim  Não**DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA**

O/A referido/a autor/a declara que:

- o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano.

*Kamila da Silva Oliveira*, 11/12/25.  
Local Data

*Kamila da Silva Oliveira*  
Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

Ciente e de acordo:

*JCO Rosalena*  
Assinatura do(a) orientador(a)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

## ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CURSO - TC

Às 19 horas e 15 minutos do dia 03 de dezembro de 2025 na sala nº 3 do bloco H, nas dependências do Instituto Federal Goiano – Campus Ipameri, nesta cidade de Ipameri, procedeu-se a defesa do Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade de Artigo Científico, conforme estabelecido pelo regulamento, desta instituição, e de autoria das acadêmicas Kamila da Silva Oliveira e Samara Aparecida Ribeiro, com o tema: Mulheres na Liderança do Agronegócio: um estudo de caso na unidade Cocari de Ipameri-GO, sob a orientação da Profa. Mírian Rosa Pereira. À oportunidade foram convidados: Prof. Sebastião Nunes da Rosa Filho e Thalison Marcelo Moreira de Aquino, para fazerem parte da Banca Examinadora.

Após realizada a apresentação das acadêmicas, no período estipulado pela banca de 20 minutos, foi aberto espaço para arguições dos professores convidados e também pelos demais presentes. Em seguida a docente responsável por presidir a Banca Examinadora solicitou aos presentes que se retirassem. Finalmente, pela média aritmética entre as notas atribuídas pelos três (3) participantes, chegou-se a nota final de 8,5 pontos, estando as acadêmicas Aprovadas na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso. O resultado dessa disciplina representa parte dos pré-requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Administração pelo Instituto Federal Goiano – Campus Ipameri.

Sendo esta a expressão da verdade, eu Profa. Mírian Rosa Pereira lavrei a presente Ata, que após lida e achada conforme, vai por todos assinada.

Mírian Rosa Pereira  
Profa. Mírian Rosa Pereira  
Presidente

Sebastião Nunes da Rosa Filho  
Prof. Sebastião Nunes da Rosa Filho  
Membro

Thalison Marcelo Moreira de Aquino  
Thalison Marcelo Moreira de Aquino  
Membro Externo

Acadêmicas:

Samara Ap. Ribeiro  
Kamila da Silva Oliveira

**Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do  
Programa de Geração Automática do Sistema Integrado de Bibliotecas do IF Goiano - SIBi**

K15m Da silva Oliveira, Kamila  
Mulheres na Liderança do Agronegócio: Um estudo de caso na  
Unidade Cocari de Ipameri-GO / Kamila Da silva Oliveira.  
Ipameri 2025.  
14f.  
Orientadora: Profª. Ma. Mirian.  
Tcc (Bacharel) - Instituto Federal Goiano, curso de 1220293 -  
Bacharelado em Administração - Campus Ipameri (Campus  
Ipameri).  
1. liderança feminina. 2. agronegócio. 3. cooperativismo. 4.  
igualdade de gênero. 5. gestão. I. Título.

**Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do  
Programa de Geração Automática do Sistema Integrado de Bibliotecas do IF Goiano - SIBi**

Aparecida, Samara  
S187m      Mulheres na Liderança do Agronegócio: Um estudo de caso na  
                  Unidade Cocari de Ipameri / Samara Aparecida. Ipameri 2025.  
                  15f.  
                  Orientadora: Profª. Ma. Mirian.  
                  Tcc (Bacharel) - Instituto Federal Goiano, curso de 1220293 -  
                  Bacharelado em Administração - Campus Ipameri (Campus  
                  Ipameri).  
                  1. liderança feminina. 2. agronegócio. 3. cooperativismo. 4.  
                  igualdade de gênero. 5. gestão. I. Título.

## **MULHERES NA LIDERANÇA FEMININA NO AGRONEGOCIO: ESTUDO DE CASO NA UNIDADE COCARI DE IPAMERI**

Kamila da Silva Oliveira<sup>1</sup>

Samara Aparecida Ribeiro<sup>2</sup>

Mirian Rosa Pereira<sup>3</sup>

### **RESUMO**

Este estudo analisa a participação e os desafios das mulheres em cargos de liderança na Unidade Cocari de Ipameri, destacando suas contribuições para o fortalecimento da cooperativa e para a promoção da igualdade de gênero no agronegócio. A pesquisa, de abordagem qualitativa, utilizou o método de estudo de caso, por meio de entrevista semiestruturada com uma gestora da cooperativa. Os resultados evidenciam que a liderança feminina gera impactos positivos no ambiente organizacional, promovendo práticas de gestão mais colaborativas, éticas e humanizadas. A Cocari tem se mostrado um espaço de valorização da mulher, incentivando sua capacitação e ocupação de funções estratégicas. Contudo, ainda persistem desafios relacionados ao reconhecimento profissional e aos estereótipos de gênero. Conclui-se que a presença feminina na liderança no agronegócio representa não apenas um avanço social, mas também um diferencial competitivo para cooperativas.

**Palavras-chave:** liderança feminina; agronegócio; cooperativismo; igualdade de gênero; gestão.

### **ABSTRACT**

This study analyzes the participation and challenges of women in leadership positions at the Cocari Unit in Ipameri, highlighting their contributions to strengthening the cooperative and promoting gender equality in agribusiness. The qualitative research adopted the case study method through a semi-structured interview with a cooperative manager. The results show that female leadership generates positive impacts on the organizational environment, fostering more collaborative, ethical, and humanized management practices. Cocari has demonstrated itself as a space that values women, encouraging their training and occupation of strategic positions. However, challenges remain, particularly regarding professional recognition and gender stereotypes. It is concluded that the presence of women in leadership in agribusiness represents not only a social advance but also a competitive advantage for cooperatives.

**Keywords:** female leadership; agribusiness; cooperativism; gender equality; management.

<sup>1</sup> Graduando em Administração no Instituto Federal Goiano Campus Ipameri. E-mail: kamyllaso18@gmail.com

<sup>2</sup> Graduanda em Administração do Instituto Federal Goiano Campus Ipameri. E-mail:  
Samara.aparecida1@estudante.ifgoiano.edu.br

<sup>3</sup> Ma. Mirian Rosa Pereira, Professora no Instituto Federal Goiano, Campus Ipameri. Mestra em Agronegócios pela Universidade Federal de Goiás (UFG). E-mail: profmirianrosa@gmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o papel da mulher no mercado de trabalho tem passado por transformações significativas. Considerando esse cenário, a cooperativa, localizada em Ipameri-GO, representa um ambiente ideal para analisar essa realidade. A unidade local vem se destacando por abrir espaço para a presença feminina em cargos de chefia e coordenação, promovendo o desenvolvimento profissional de suas colaboradoras e fortalecendo a cultura da igualdade de gênero dentro do cooperativismo. No contexto do agronegócio, essas mudanças se tornam ainda mais expressivas, pois historicamente este setor é marcado pela predominância masculina e por estruturas de poder que, por longo período, restrigiram a presença feminina em cargos de destaque e liderança (ARANTES et al., 2024).

Apesar desse cenário desafiador, observa-se que as mulheres vêm ocupando posições estratégicas, contribuindo de forma significativa para o desenvolvimento do agronegócio brasileiro. Segundo Cielo, Wenningkamp e Schmidt (2014), a participação feminina tem se expandido em diversas áreas do setor, seja na produção rural, na gestão administrativa, na pesquisa, ou na liderança de cooperativas e empresas agroindustriais.

Essa ampliação da participação feminina tem promovido novas abordagens de gestão, associadas a práticas mais colaborativas, sustentáveis e humanizadas, o que reforça a relevância de compreender o papel da mulher no contexto da liderança agroindustrial.

O desenvolvimento deste trabalho fundamenta-se tanto em sua relevância social quanto acadêmica. Do ponto de vista social, compreender o papel da mulher na liderança do agronegócio contribui para o fortalecimento da igualdade de oportunidades, para a valorização do protagonismo feminino e para o incentivo a que outras mulheres ocupem posições de destaque. Sob a perspectiva acadêmica, a pesquisa aprofunda o debate sobre gestão e liderança sob uma ótica de gênero, área que ainda apresenta lacunas de investigação, sobretudo no contexto cooperativista regional.

Além disso, autores como Hryniwicz e Vianna (2018) e Dias (2008) destacam que as mulheres têm enfrentado múltiplos obstáculos para conquistar e se manter em posições de liderança, entre eles a desigualdade de gênero, a falta de reconhecimento profissional e os estereótipos associados ao papel feminino. Entretanto, as experiências relatadas pelas gestoras da Cocari de Ipameri evidenciam que a presença feminina tem produzido impactos positivos, materializados por práticas de gestão mais participativas, sensíveis e orientadas ao bem-estar coletivo.

## **2. Referencial teórico**

### **2.1 Histórico da Cocari**

A história da Cooperativa Agropecuária e Industrial (Cocari) inicia-se em 7 de fevereiro de 1962, no ápice da produção de café no norte do Paraná, com a organização de 20 agricultores liderados pelo Dr. Oripes Rodrigues Gomes, que buscavam melhores condições de comercialização.

O crescimento e a diversificação de serviços ocorreram de forma rápida. Na década de 1970, a cooperativa conquistou importantes marcos, como a construção do primeiro armazém de grãos em Mandaguari (1973) e a fundação dos primeiros entrepostos em Itambé (1975) e Marialva (1976).

A expansão acelerada continuou na década de 1980, com a abertura de diversos entrepostos no Paraná e o início das atividades em Goiás, por meio da unidade de Cristalina (1984). Mesmo diante da instabilidade política e econômica da década de 1990, a cooperativa seguiu ampliando sua atuação, instalando um novo entreposto em Cruzmaltina.

Com a posse de uma nova Diretoria no ano de 2000, a Cocari passou por um processo de reestruturação, instalando mais quatro entrepostos. Em 2004, ao completar 42 anos de fundação, alterou sua razão social de Cooperativa dos Cafeicultores de Mandaguari Ltda. para Cocari – Cooperativa Agropecuária e Industrial, refletindo oficialmente a ampliação de sua área de atuação para uma parcela consideravelmente maior da agricultura.

A modernização tornou-se uma diretriz central nos anos seguintes. Após a venda de sua Destilaria de Álcool em 2007, a cooperativa investiu em novos empreendimentos e na modernização de seus entrepostos, retomando as atividades em Goiás e constituindo a Divisão Cerrado em 2009.

Em 2010, inaugurou-se o Centro de Treinamento Avícola (CTA) e iniciou-se a construção da Unidade Industrial de Aves (UIA), além da implantação de novas linhas de produção de rações. Entre 2011 e 2012, ano em que completou 50 anos, a Cocari ampliou sua área de ação no Paraná e expandiu significativamente a Divisão Cerrado, construindo novas unidades em Goiás. Em 2013, a UIA entrou em operação, impulsionando o segmento avícola.

Buscando gerar sinergias, em 2015, a Cocari assinou um acordo de intercooperação com a Cooperativa Central Aurora Alimentos, tornando-se filiada e passando a atuar na Integração Avícola. Em 2021, diversificou ainda mais seus negócios ao assumir um abatedouro de peixes em regime de concessão, implantando o Projeto de Integração à Piscicultura. No mesmo

período, adquiriu as concessionárias de máquinas agrícolas Tratornew e Tratorcase e lançou a linha de produtos para Nutrição Vegetal e Tecnologia de Aplicação Éfforos.

Atualmente, a Cocari conta com mais de 75 unidades nos estados do Paraná, Goiás e Minas Gerais, mais de 2.300 colaboradores e atende a mais de 10.300 cooperados, oferecendo estruturas completas para recebimento, armazenamento e comercialização de grãos, lojas agropecuárias, consultoria técnica especializada e maquinário agrícola.

## **2.2 A Atuação da Cocari em Ipameri e a Inserção Feminina no Agronegócio**

A unidade da Cocari em Ipameri (GO), inaugurada em 2017, integra o projeto de expansão estratégica da cooperativa para o estado de Goiás. Estruturada para atender às demandas do agronegócio regional, a unidade disponibiliza insumos agropecuários, serviços de comercialização de grãos e consultoria técnica especializada, oferecendo suporte completo ao produtor rural. Seu funcionamento abrange desde o planejamento e manejo das lavouras até a etapa de comercialização, promovendo maior eficiência produtiva, incorporação de tecnologias e valorização da rentabilidade das propriedades agrícolas. Dessa forma, a unidade de Ipameri consolidou-se como um polo de apoio essencial aos cooperados, fortalecendo a presença da Cocari nos principais polos produtivos do Centro-Oeste.

A presença feminina na gestão das unidades da Cocari em Goiás evidencia um modelo administrativo baseado em competência técnica e liderança estratégica, uma das gestoras é responsável simultaneamente pelas unidades de Ipameri e Campo Alegre de Goiás, coordenando de forma integrada os processos operacionais e administrativos e garantindo eficiência e alinhamento às diretrizes institucionais, na unidade de Ipameri, três mulheres lideram setores distintos da empresa: enquanto uma delas responde pela administração geral das duas unidades, outra profissional é encarregada da área administrativa local, assegurando a execução adequada das rotinas internas, e a responsável pelo setor comercial conduz as ações de atendimento aos cooperados e de comercialização de produtos e serviços.

Na unidade de Campo Alegre, o setor administrativo é composto por três profissionais mulheres, que desempenham funções essenciais na organização e controle dos processos internos, em conjunto, essas lideranças femininas consolidam a relevância do protagonismo das mulheres no agronegócio cooperativista.

Historicamente, o agronegócio sempre foi considerado um setor predominantemente masculino, marcado por estruturas hierárquicas e culturais que associavam a força física e a tomada de decisão ao papel do homem (ARANTES *et al.*, 2024). No entanto, com o passar das

décadas e as transformações sociais ocorridas no país, as mulheres passaram a conquistar espaços antes restritos, tornando-se protagonistas em diferentes etapas da cadeia produtiva agropecuária.

Segundo Cielo, Wenningkamp e Schmidt (2014), a presença feminina no agronegócio brasileiro tem aumentado significativamente, tanto na produção quanto na gestão das propriedades e cooperativas. As autoras destacam que, apesar das barreiras históricas, as mulheres têm se mostrado agentes essenciais para o desenvolvimento sustentável e a inovação dentro do setor. Elas agregam novas perspectivas à gestão rural, com ênfase em práticas mais éticas, colaborativas e humanas.

O estudo de Arantes *et al.* (2024) apresenta uma investigação quantitativa sobre a inserção profissional de egressos e egressas de cursos de Ciências Agrárias e Tecnologia em Agronegócio em instituições públicas do estado de Goiás, com foco nas disparidades de gênero no mercado de trabalho agroindustrial. A pesquisa contou com a aplicação de 593 questionários, abrangendo indivíduos formados no período de agosto de 2021 a janeiro de 2022. Apesar da amostral equilibrada entre homens (49%) e mulheres (51%), constatou-se que a participação feminina em ocupações diretamente relacionadas à formação acadêmica foi significativamente inferior (40%) à masculina (63%).

Os resultados também revelam uma segregação ocupacional expressiva: as mulheres concentram-se majoritariamente em funções administrativas ou indiretamente ligadas à formação, enquanto os homens predominam em atividades técnicas e produtivas do agronegócio. Além disso, 17% das mulheres encontravam-se desempregadas ou atuando fora da área de formação, percentual superior ao observado entre os homens. Esses achados evidenciam a persistência de barreiras estruturais e socioculturais que dificultam a plena integração feminina no setor agroindustrial, indicando que o agronegócio brasileiro ainda mantém características de um ambiente marcadamente masculino.

O estudo contribui para a literatura sobre gênero no setor agropecuário, ao fornecer evidências empíricas que podem orientar políticas públicas e estratégias institucionais voltadas à promoção da equidade e à redução das desigualdades profissionais.

Apesar das limitações existentes, observa-se um avanço considerável nas últimas décadas, impulsionado pelo aumento do nível educacional das mulheres, pela ampliação das políticas de incentivo à igualdade de gênero e pelo fortalecimento das cooperativas rurais como espaços de inclusão. Nesse contexto, o papel da mulher no agronegócio vai além da execução

de tarefas; ela assume funções de gestão, inovação e liderança, sendo responsável por promover novas formas de administrar e produzir no campo (SILVEIRA, 2020).

### **2.3 Liderança feminina: desafios e contribuições**

A discussão sobre liderança feminina vem ganhando destaque nas últimas décadas, impulsionada pela necessidade de compreender como as mulheres exercem o papel de gestoras em ambientes historicamente masculinos. De acordo com Hryniwicz e Vianna (2018), embora a presença de mulheres em cargos de liderança tenha aumentado, elas ainda enfrentam obstáculos estruturais e culturais que dificultam o reconhecimento de suas competências.

Esses desafios incluem a necessidade constante de provar sua capacidade, a resistência de subordinados e colegas homens, o preconceito velado e o que as autoras chamam de “teto de vidro” uma barreira invisível que impede o avanço das mulheres para os níveis mais altos de gestão. Essa barreira está relacionada a estereótipos de gênero que associam a liderança a características masculinas, como firmeza e autoritarismo, em detrimento de estilos mais colaborativos e empáticos, frequentemente atribuídos às mulheres.

Por outro lado, estudos recentes têm demonstrado que o estilo de liderança feminina é frequentemente associado a resultados positivos. De acordo com Eagly, Johannesen-Schmidt e Engen (2003, apud Hryniwicz & Vianna, 2018), as mulheres tendem a adotar um perfil transformacional de liderança caracterizado por motivação inspiradora, estímulo intelectual e consideração individual pelos colaboradores. Esse modelo de liderança favorece maior engajamento, fortalecimento das relações de trabalho e melhoria do desempenho organizacional, sendo reconhecido como um diferencial competitivo nas empresas e cooperativas do setor agroindustrial.

Dias (2008) também argumenta que as mulheres trazem uma abordagem inovadora para o ambiente de trabalho, pautada pela empatia, cooperação e preocupação com o bem-estar coletivo. Tais características são especialmente valiosas em organizações cooperativistas, nas quais o sucesso está diretamente relacionado ao comprometimento e à coesão do grupo.

Contudo, o caminho para a consolidação da liderança feminina ainda é desafiador. As entrevistadas da Cocari de Ipameri destacaram que conquistar respeito, ser ouvida e alcançar reconhecimento profissional continuam alguma das maiores barreiras enfrentadas pelas mulheres que buscam cargos de gestão. Além disso, a existência de competição interna e a ausência de apoio mútuo mulheres também surgem como fatores que podem fragilizar o avanço

feminino dentro das organizações. Essa percepção reforça a importância da sororidade o apoio e a solidariedade entre mulheres como elemento essencial para o fortalecimento da liderança feminina no agronegócio.

## **2.4 O papel do cooperativismo na promoção da igualdade de gênero**

O cooperativismo desempenha um papel fundamental na ampliação das oportunidades para as mulheres no meio rural. Por sua própria natureza, as cooperativas se fundamentam em princípios de solidariedade, equidade e desenvolvimento humano, o que favorece a inclusão de diferentes grupos sociais em seus processos decisórios.

De acordo com Cielo, Wenningkamp e Schmidt (2014), o modelo cooperativista possibilita que as mulheres atuem para além das atividades produtivas, envolvendo-se nos processos de gestão, capacitação e inovação. O caso da Coopavel, no Paraná, constitui um exemplo emblemático de como a valorização feminina dentro das cooperativas pode gerar resultados positivos tanto econômicos quanto sociais. A implementação de ações voltadas à capacitação e ao protagonismo das mulheres contribuiu para o aumento da produtividade e para a melhoria do clima organizacional.

Na Cocari de Ipameri, conforme os relatos obtidos nas entrevistas, observa-se um movimento semelhante: há incentivo à formação e à ocupação de cargos de gestão por mulheres, aliado a investimentos contínuos em treinamentos e programas de desenvolvimento profissional. Atualmente, todos os departamentos da unidade são liderados por mulheres, evidenciando uma transformação significativa na cultura organizacional e o reconhecimento do potencial feminino dentro da cooperativa.

Silveira (2020) destaca que o engajamento de mulheres em posições de liderança no agronegócio contribui não apenas para processos de inovação, mas também para a construção de uma imagem mais sustentável, colaborativa e humanizada das organizações. Nesse sentido, o cooperativismo configura-se como um importante instrumento de transformação social, capaz de romper paradigmas historicamente estabelecidos e mitigar desigualdades de gênero no setor agroindustrial.

### **3. Metodologia**

A pesquisa adotou um enfoque qualitativo, empregando entrevistas presenciais como instrumento principal de coleta de dados, o roteiro da entrevista foi estruturado em três eixos temáticos centrais: (i) perfil e trajetória profissional; (ii) liderança feminina; e (iii) desenvolvimento e gestão na cooperativa.

As questões foram formuladas de maneira aberta e exploratória, com destaque para perguntas como: “Quais os principais desafios enfrentados ao assumir um cargo de liderança?”, “Como você percebe a presença de mulheres em cargos de liderança no agronegócio?” e “Como a Cocari pode contribuir para a igualdade de gênero e a inclusão feminina no setor?”. Essa abordagem possibilitou a obtenção de informações detalhadas sobre experiências individuais, percepções e estratégias adotadas pelas mulheres em cargos de liderança dentro do contexto agroindustrial.

Segundo Yin (2001, p.17), o estudo de caso é uma investigação empírica que busca compreender fenômenos contemporâneos dentro de seu contexto real, especialmente quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidas.

De acordo com Gil (2008, p.28), a pesquisa qualitativa busca compreender fenômenos em profundidade, considerando os significados, percepções e experiências dos sujeitos envolvidos.

Assim, essa abordagem mostrou-se adequada ao objetivo deste trabalho, que consiste em compreender as vivências e os desafios enfrentados por mulheres que ocupam cargos de liderança no contexto da cooperativa Cocari.

O estudo também é classificado como descritivo, pois tem como propósito observar, registrar e analisar as características de um fenômeno sem interferir nele, descrevendo a realidade das gestoras da cooperativa. Além disso, apresenta um caráter exploratório, uma vez que o tema liderança feminina no agronegócio ainda carece de estudos mais aprofundados em âmbito regional, especialmente no município de Ipameri.

### **4. Caracterização da Unidade de Estudo e da Participante**

#### **4.1 Local e sujeitos da pesquisa**

A pesquisa foi desenvolvida na Cooperativa Cocari, localizada no município de Ipameri, estado de Goiás, que integra a estrutura de uma das maiores cooperativas agroindustriais do Brasil, com atuação em diversos segmentos do agronegócio.

A escolha da Cocari se deu pelo seu comprometimento com a valorização da mulher no ambiente de trabalho, refletido na presença crescente de colaboradoras em cargos de gestão e na adoção de políticas de capacitação e desenvolvimento profissional feminino.

A participante da pesquisa é uma colaboradora da unidade, ocupante do cargo de encarregada administrativa, com experiência direta em processos de liderança, coordenação de equipes e tomada de decisão, sua trajetória profissional e suas percepções representam o perfil das mulheres que vêm conquistando espaços de destaque dentro da cooperativa.

#### **4.2 Procedimentos de análise dos dados**

Para a análise dos dados, utilizou-se o método de análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), que consiste em examinar as respostas coletadas de forma sistemática, interpretando-as à luz do referencial teórico. Essa técnica permite compreender os significados implícitos nas falas das entrevistadas, relacionando suas percepções com os conceitos de liderança, gênero e cooperativismo discutidos na literatura

A investigação da entrevista realizada com a encarregada administrativa da Cocari em Ipameri permitiu identificar avanços e obstáculos na inserção feminina em posições de liderança no agronegócio cooperativista

#### **4.4 Perfil e trajetória profissional**

A gestora entrevistada atua como encarregada administrativa e relatou que ingressou na cooperativa já nesse cargo, mesmo sem ter ocupado anteriormente funções de liderança. Ela destacou que assumir tal posição foi um marco desafiador em sua trajetória profissional, pois precisou aprender a gerenciar pessoas com diferentes perfis, dominar novos sistemas e se adaptar à dinâmica cooperativista.

“Esse cargo foi o maior desafio que já enfrentei na minha trajetória profissional, pois tive que aprender tudo do zero lidar com pessoas, aprender novos processos e entender a forma como as cooperativas trabalham. Foi e ainda é desafiador; sempre preciso me reinventar e buscar conhecimento.”

Essa experiência ilustra o que Hryniwicz e Vianna (2018) denominam de dupla exigência feminina na liderança, em que as mulheres precisam constantemente comprovar sua competência e capacidade técnica para obter reconhecimento. Além disso, conforme Dias (2008), a liderança feminina tende a ser construída com base no aprendizado contínuo e no

esforço de conciliar autoridade com empatia, o que requer um equilíbrio entre firmeza e sensibilidade.

A trajetória da entrevistada reflete também a ampliação do espaço das mulheres nas cooperativas, como apontam Cielo, Wenningkamp e Schmidt (2014), ao analisarem o caso da Coopavel. Segundo as autoras, o ingresso e a consolidação da mulher em cargos de chefia nas cooperativas são processos graduais, impulsionados tanto pela sua qualificação quanto pela abertura institucional para a diversidade e a inovação.

#### **4.5 Presença feminina e desafios na liderança do agronegócio**

Quando questionada sobre a presença de mulheres em cargos de liderança no agronegócio, a entrevistada reconheceu os avanços, mas ressaltou que se trata de uma conquista recente e ainda marcada por desafios culturais e estruturais.

“É uma grande conquista, principalmente por ser um segmento dominado por homens.”

A fala reforça o que Arantes et al. (2024) descrevem como o caráter masculinizado do agronegócio brasileiro, no qual a figura do homem é tradicionalmente associada à autoridade, à força e à tomada de decisão. A inserção feminina, portanto, desafia estereótipos históricos e exige mudanças culturais dentro das organizações.

Entre os principais obstáculos apontados, destacam-se a busca por respeito e reconhecimento profissional, bem como a necessidade de ser ouvida e considerada como igual:

“Um dos maiores desafios é ser respeitada, ouvida e considerada como igual.”

Essas barreiras refletem o que a literatura chama de teto de vidro barreiras invisíveis que limitam a ascensão das mulheres aos cargos mais altos de liderança (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). Além disso, a entrevistada mencionou a existência de competição e falta de apoio entre colegas do mesmo gênero, algo que ainda fragiliza o avanço coletivo das mulheres nas organizações:

“Precisamos trabalhar todos os dias com respeito às nossas colegas para não deixar o ambiente competitivo se transformar em desunião, reforçando a importância do apoio mútuo entre as mulheres.”

#### **4.6 Contribuições e práticas de gestão feminina na Cocari**

Os resultados também evidenciam que a atuação feminina na Cocari de Ipameri tem proporcionado impactos positivos à gestão da cooperativa. A entrevistada destaca que a presença das mulheres tem trazido um olhar inovador e humanizado, que valoriza o bem-estar dos colaboradores e a sustentabilidade:

“As mulheres estão trazendo um olhar inovador para o mercado, mostrando outras perspectivas como o bem-estar dos colaboradores e dos animais, sustentabilidade, cuidado e preocupação. É uma nova forma de liderar.”

Essa visão confirma o que Dias (2008) descreve como liderança transformacional feminina, caracterizada pela empatia, pela colaboração e pela busca por um ambiente de trabalho saudável. Essa forma de liderança se alinha também à filosofia cooperativista, que valoriza o coletivo, a ética e o desenvolvimento humano.

Em relação às ações institucionais, a entrevistada destacou que a Cocari tem incentivadoativamente a participação das mulheres em cargos de gestão, oferecendo treinamentos e capacitação profissional contínua:

“A Cocari tem dado bastante abertura e incentivado as mulheres a ocuparem cargos de gestão. Atualmente, todos os departamentos aqui em Ipameri são gerenciados por mulheres, e os resultados positivos são percebidos. A empresa investe constantemente em treinamentos e desenvolvimento.”

Essas práticas estão em consonância com o que Cielo, Wenningkamp e Schmidt (2014) observaram no estudo de caso da Coopavel, onde a inclusão e capacitação das mulheres nas cooperativas geraram ganhos em produtividade, engajamento e competitividade. O caso da Cocari, portanto, confirma a importância das políticas de incentivo à igualdade de gênero no fortalecimento das organizações do agronegócio.

#### **5. Considerações Finais**

A presente pesquisa buscou contribuir para o avanço do conhecimento científico na área de estudos organizacionais e de gênero, especialmente no contexto do agronegócio brasileiro. A partir da análise realizada, foi possível observar a importância da liderança feminina como

fator de transformação nas cooperativas agroindustriais, promovendo práticas de gestão mais inclusivas, colaborativas e humanizadas.

De forma geral, a análise dos dados evidencia que a liderança feminina na Cocari de Ipameri tem se consolidado como um exemplo positivo de empoderamento e transformação social. As gestoras não apenas desempenham suas funções com competência técnica, mas também introduzem uma visão de gestão mais ética, empática e voltada ao bem-estar coletivo. Contudo, o estudo também revela a necessidade de manter esforços contínuos para superar os preconceitos e barreiras culturais que ainda limitam a plena igualdade de gênero no agronegócio. Esses achados reforçam as conclusões de Hrynewicz e Vianna (2018) e Silveira (2020), ao apontarem que, embora as mulheres tenham conquistado espaço significativo, a consolidação de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva exige ações permanentes de conscientização, formação e valorização da diversidade.

Os resultados obtidos apontam que a presença feminina em posições estratégicas tende a gerar impactos positivos tanto na comunicação interna quanto na tomada de decisões, além de fortalecer o espírito de equipe e a eficiência organizacional. A liderança exercida por mulheres demonstra, assim, um potencial transformador, capaz de influenciar positivamente os resultados institucionais e o clima organizacional.

Além das contribuições teóricas, este estudo apresenta relevância prática, uma vez que seus achados podem subsidiar a formulação de políticas públicas voltadas à igualdade de gênero no setor agrícola, bem como inspirar práticas organizacionais mais inclusivas. Ao identificar fatores que favorecem ou dificultam a ascensão feminina, torna-se possível aprimorar processos internos nas cooperativas e empresas rurais, beneficiando gestores, colaboradores e a comunidade local.

A experiência pessoal e profissional da entrevistada, adquirida no exercício de suas atividades junto à Cocari, conferiu-lhe uma perspectiva analítica e fundamentada sobre o tema, consolidando a interface entre teoria e prática, essa experiência evidencia o comprometimento da pesquisadora com o desenvolvimento social, ao passo que contribui para a consolidação de sua formação profissional e para a ampliação de sua capacidade de promover práticas organizacionais pautadas na equidade e na justiça.

Por fim, espera-se que esta pesquisa não apenas amplie o debate acadêmico sobre gênero e liderança no agronegócio, mas também inspire outras mulheres a ocuparem espaços de poder e decisão, consolidando um modelo de gestão mais diverso, humano e sustentável.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARANTES, Cássia da Silva Castro et al. **O agro é masculino: discriminação profissional de mulheres no agronegócio.** *Cadernos EBAPE.BR*, 2024.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2011.
- CIELO, Ivanete Daga; WENNINGKAMP, Keila Raquel; SCHMIDT, Carla Maria. **A participação feminina no agronegócio: o caso da Coopavel.** *Revista Capital Científico*, 2014.
- CIELO, Ivanete Daga; WENNINGKAMP, Keila Raquel; SCHMIDT, Carla Maria. **A participação feminina no agronegócio: o caso da Coopavel – Cooperativa Agroindustrial de Cascavel.** *Revista Capital Científico – Eletrônica*, Guarapuava, v. 12, n. 1, p. 59-77, 2014.
- COOPERATIVA AGROPECUÁRIA E INDUSTRIAL (COCARI). **Nossa história.** Disponível em: <https://www.cocari.com.br/empresa.php#Historia>. Acesso em: 15 out. 2025.
- COOPERATIVA AGROPECUÁRIA E INDUSTRIAL (COCARI). **Cocari: 63 anos de evolução e compromisso com o agro.** Disponível em: <https://www.cocari.com.br/informativo/cocari-63-anos-de-evolucao-e-compromisso-com-o-agro>. Acesso em: 15 out. 2025.
- DIAS, Larissa Gomes. **Liderança feminina no agronegócio.** Brasília: UniCEUB, 2008.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. **Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais.** *Cadernos EBAPE.BR*, 2018.
- JOIA, Fernanda da Silveira; ORFÃO, Laura Helena. **O papel da mulher em cargos de liderança no agronegócio.** *Revista Estudo & Debate*, v. 30, n. 4, 2023.
- PEREIRA, Antônio Nunes; MACHADO, Vandresa Lúcia; BOAS, Ana Alice Vilas. **A inserção feminina no mercado de trabalho do agronegócio: um estudo comparativo da Sadia e da Perdigão.** *Organizações Rurais & Agroindustriais*, [S. l.], v. 10, n. 1, 2011. Disponível em: <https://www.revista.dae.ufla.br/index.php/ora/article/view/89>. Acesso em: 10 out. 2025.
- ROSSATO, Amanda; FRANÇA ZONATTO, Patrônio Aparecida; DORNELES DALLA NORA, Lissandro. **Mulheres gestoras: os principais desafios da liderança feminina no agronegócio.** *Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti*, v. 13, n. 23, p. 53–83, 2023.
- SCOPELLI, Rosana Cristina; GALLI, Lesley Carina do Lago; LOUZADA, Roberto; TERENCE, Ana Cláudia; CASSIA, Marcelo Tufaile. **A influência da cultura feminina no comportamento organizacional: um estudo de caso em uma organização do agronegócio.** *FACEF Pesquisa: Desenvolvimento e Gestão*, v. 20, n. 1, 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVEIRA, Daniela Machado. **A gestão sob a perspectiva feminina: atuação e desafios de liderar empresas no setor comercial do agronegócio**. UERGS, 2020.

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.