DESEMPENHO FINANCEIRO E A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DE COOPERATIVAS AGROPECUÁRIAS BRASILEIRAS SOB A ÓTICA INSTITUCIONAL

FINANCIAL PERFORMANCE AND WOMEN'S PARTICIPATION ON THE BOARDS OF BRAZILIAN AGRICULTURAL COOPERATIVES FROM AN INSTITUTIONAL PERSPECTIVE

Autor(es): 1- Luis Felipe Orsatto ; 2 - Clea Beatriz Macagnan

Filiação: 1 - Universidade Estadual do Oeste do Paraná ; 2 – Universidade Federal da Paraíba

E-mail: 1 - luisfeo@gmail.com ; 2 - cleabeatrizm@gmail.com

Eixo temático: 2 Educação, Inovação e Diversidade

Resumo

Este artigo investiga a relação entre o desempenho financeiro, medido pelo Retorno sobre os Ativos (ROA), e a participação de mulheres nos conselhos de administração de cooperativas agropecuárias brasileiras, sob a ótica da Teoria Institucional de Douglass North. A hipótese é que o bom desempenho financeiro atrai visibilidade e pressões institucionais, promovendo a inclusão de mulheres nesses conselhos. Com base em uma abordagem quantitativa, foram analisados dados de 213 cooperativas referentes aos anos de 2021 e 2022, por meio de regressões lineares múltiplas. Os resultados apontam uma relação positiva e estatisticamente significativa entre o ROA e a proporção de mulheres nos conselhos. Conclui-se que o desempenho financeiro pode sinalizar maior alinhamento institucional, contribuindo para a inserção feminina nos espaços decisórios do cooperativismo agropecuário.

Palavras-chave: Participação feminina, Conselhos de Administração, Cooperativas Agropecuárias, Teoria Institucional.

Abstract

This article investigates the relationship between financial performance, measured by Return on Assets (ROA), and the participation of women on the boards of directors of

Brazilian agricultural cooperatives, from the perspective of Douglass North's Institutional Theory. The hypothesis is that strong financial performance attracts visibility and institutional pressures, promoting the inclusion of women on these boards. Based on a quantitative approach, data from 213 cooperatives for the years 2021 and 2022 were analyzed using multiple linear regressions. The results indicate a positive and statistically significant relationship between ROA and the proportion of women on the boards. It is concluded that financial performance may signal greater institutional alignment, contributing to the inclusion of women in decision-making spaces within agricultural cooperatives.

***Keywords**: Female participation, Boards of Directors, Agricultural Cooperatives, Institutional Theory.*

1. Introdução

As desigualdades de gênero no mercado de trabalho resultam de instituições formais e informais historicamente estruturadas que impuseram barreiras ao acesso das mulheres a cargos de liderança (Moreno, 1987; Veblen, 1899a, 1899b). Embora representem mais da metade da população brasileira, as mulheres ainda enfrentam sub-representação em posições estratégicas, como nos conselhos de administração. Esse fenômeno se observa também no contexto das cooperativas agropecuárias brasileiras, setor que exerce papel relevante na economia nacional e que, apesar de seus ideais de equidade e solidariedade, apresenta baixa representatividade feminina em suas instâncias de poder (IBGE, 2023; OCB, 2022).

Sob a ótica da Teoria Institucional, compreende-se que as organizações operam dentro de um arcabouço regulatório e cultural, composto por regras formais e informais que moldam comportamentos e estruturas (North, 1990). Instituições formais, como leis e regulamentações, e informais, como normas sociais e valores culturais, afetam diretamente as oportunidades e restrições enfrentadas pelas mulheres. Tais instituições funcionam como barreiras ou incentivos às práticas organizacionais, sendo também

responsáveis por manter ou alterar padrões sociais historicamente enraizados (North, 1990; Chappell; Waylen, 2013).

Diversos estudos indicam que a baixa participação de mulheres em conselhos de administração ainda é uma realidade global. Em 47 países, Terjesen et al. (2016) constataram uma média inferior a uma mulher por conselho. Na Índia, entre 2015 e 2019, as mulheres representaram apenas 13,7% dos membros nos conselhos das 500 maiores empresas da Bolsa de Valores de Bombay (Arora, 2022). No Brasil, empresas listadas na B3 registram menos de 10% de representação feminina nos conselhos (Macagnan; Oliveira; Gerhard, 2016; Pessoa et al., 2022). Em cooperativas, especialmente agropecuárias, a presença feminina também é limitada, com participação inferior a 20% (Hernández-Nicolás et al., 2019; Meliá-Martí et al., 2020; OCB, 2022).

As normas sociais se alteram por movimentos de mudança que reivindicam novas perspectivas institucionais, enquanto as regras antigas resistem, buscando preservar as normas vigentes. Essa dinâmica se manifesta também em relação ao papel das mulheres nas organizações, o que torna pertinente examinar esse ambiente em transformação. À medida que as normas sociais se alteram, intensificam-se as expectativas por maior inclusão de grupos historicamente sub-representados, como as mulheres, especialmente em estruturas de poder (North, 1990). Nesse contexto, empresas com melhor desempenho financeiro estariam mais aptas a assimilar tais mudanças institucionais, incorporando a participação feminina como parte de seu alinhamento às novas demandas sociais (Geiger e Marlin, 2012; Mateos De Cabo; Iturrioz Del Campo; Gimeno, 2009; Oyotode-Adebile; Ujah, 2021; Saeed et al., 2016).

Portanto, partindo da premissa de que o desempenho financeiro de uma organização pode atrair maior visibilidade e aumentar as pressões por legitimidade junto a seus *stakeholders*, argumenta-se que os bons resultados econômicos podem favorecer a adoção de práticas mais inclusivas, como a ampliação da participação de mulheres em espaços de decisão. O desempenho financeiro funcionaria, nesse contexto, como uma *proxy* do alinhamento institucional — refletindo tanto a conformidade com normas formais (regulações e governança) quanto com as informais (valores sociais e culturais)

que promovem a diversidade (North, 1990).

Considerando o exposto, este artigo tem como objetivo investigar se a participação mulheres no conselho de administração está relacionada a um maior o desempenho financeiro em cooperativas do ramo agropecuário no Brasil, com base em dados de 213 cooperativas nos anos de 2021 e 2022. A hipótese central é que cooperativas com melhor desempenho financeiro apresentam maior participação de mulheres em seus conselhos, refletindo um processo de adaptação institucional às normas e pressões contemporâneas.

Diante do arcabouço teórico e empírico utilizado, justifica-se a investigação da relação entre ROA e a participação de mulheres nos conselhos de administração em cooperativas agropecuárias brasileiras, considerando-se que o contexto institucional do país, embora pautado por avanços normativos, ainda enfrenta barreiras culturais significativas. O presente estudo, ao adotar a Teoria Institucional como lente analítica e ao aplicar uma abordagem econométrica, contribui para preencher lacunas na literatura sobre gênero, governança e cooperativismo no Brasil.

2. Revisão da Literatura

A contribuição de Thorstein Veblen (1899a; 1899b) à análise institucional é precursora ao destacar como normas sociais moldam a divisão de trabalho por gênero. Para o autor, o trabalho das mulheres foi, historicamente, desvalorizado por estar associado a funções domésticas e de cuidado, enquanto os homens ocupavam funções ligadas ao prestígio e à autoridade. Tais concepções foram naturalizadas e incorporadas como verdades culturais, resultando em práticas discriminatórias que excluíram as mulheres dos centros de decisão econômica e organizacional. Essa crítica institucionalista de Veblen se mostra atual ao evidenciar que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é resultado de uma construção histórica legitimada por valores culturais e estruturas institucionais persistentes (Moreno, 1987; Honeyman; Goodman, 1991).

Posteriormente, Douglass North (1990), representante do novo institucionalismo econômico, define as instituições como as “regras do jogo” em uma sociedade, compostas

por normas formais — leis e regulamentos — e normas informais, como costumes, valores e tradições. Ambas moldam o comportamento dos indivíduos e das organizações, influenciando as interações sociais e econômicas. Essas regras, formais ou não, operam como estruturas de incentivo ou restrição, formando um sistema regulador de comportamentos dos indivíduos, desempenhando um papel fundamental nas relações sociais, refletindo no resultado econômico e no bem-estar da sociedade. No caso das mulheres, essas instituições historicamente operaram como barreiras à sua participação em espaços de poder e decisão, como os conselhos de administração.

As transformações institucionais, contudo, são possíveis e podem ser impulsionadas por movimentos sociais ou por mudanças no ambiente econômico. Um exemplo são os movimentos feministas que, desde o século XX, têm desafiado as instituições que sustentam a desigualdade de gênero e pressionado por reformas legais e mudanças culturais em diversas sociedades (Chappell; Waylen, 2013; Goldin, 2021). No contexto das organizações, essas mudanças se refletem em novas expectativas sociais quanto à equidade de gênero, diversidade e inclusão.

No Brasil, a presença e a influência das instituições formais sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho são evidenciadas por importantes marcos legais. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943, representou um avanço significativo ao estabelecer normas trabalhistas aplicáveis a todos os trabalhadores, incluindo dispositivos específicos voltados à proteção das mulheres, como a licença-maternidade remunerada, a proibição de discriminação salarial por gênero e a regulamentação do trabalho noturno (Brasil, 1943; Siqueira; Samparo, 2017). Essa legislação foi progressivamente ampliada, com destaque para o Art. 373-A, incluído pela Lei 9.799/1999, que reforçou a proteção contra desigualdades estruturais no mercado de trabalho (Brasil, 1999; Machado, 2018).

A Constituição Federal de 1988 consolidou uma nova concepção jurídica de igualdade entre homens e mulheres, superando o paradigma legal anterior, que legitimava a estrutura patriarcal nas relações familiares e sociais. Ao estabelecer princípios como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a igualdade de direitos e obrigações entre os

sexos (art. 5º, I) e a não discriminação (art. 3º, IV), a Carta Magna reafirmou o compromisso do Estado brasileiro com a igualdade de gênero (Brasil, 1988; Lopes, 2006). A Constituição também revogou dispositivos que institucionalizavam a chefia masculina na sociedade conjugal (art. 226), marcando uma ruptura normativa e simbólica com a hierarquia patriarcal e inaugurando uma perspectiva promocional no direito do trabalho aplicado às mulheres.

Apesar dos avanços legais, persiste um descompasso entre as normas formais e sua aplicação prática, especialmente devido à influência de instituições informais, como valores culturais e estereótipos de gênero, que dificultam o acesso das mulheres a posições de liderança e mantêm estruturas desiguais de poder (Siqueira; Samparo, 2017). Um exemplo da persistência de normas informais excludentes é a predominância de uma cultura masculina no meio rural brasileiro, marcada por padrões patriarcais que moldam a divisão de papéis sociais e produtivos. Tal hegemonia de uma cultura patriarcal, que associa o espaço produtivo à figura masculina, relega às mulheres papéis secundários e invisíveis, limitando o reconhecimento de sua contribuição nas atividades agropecuárias e na gestão das propriedades (Boessio, 2021; Paulilo, 1987).

É nesse ambiente institucional que as mulheres estão inseridas como associadas nas cooperativas do ramo agropecuário. As mulheres, embora formalmente cooperadas, são frequentemente representadas por seus maridos em assembleias, o que evidencia sua baixa participação nos espaços decisórios. Apesar disso, tais organizações têm potencial para proporcionar um ambiente colaborativo que auxilie na superação de barreiras estruturais, como a escassez de capital, o acesso limitado a tecnologias e a carência de habilidades específicas. A participação feminina nas cooperativas pode ampliar sua autonomia financeira, fortalecer o empreendedorismo e promover o empoderamento por meio do desenvolvimento de competências, como a autoconfiança, a negociação e a atuação comunitária, contribuindo simultaneamente para os objetivos econômicos da cooperativa e para o desenvolvimento das comunidades rurais (Bastida; Olveira; Vázquez Taín, 2022; Zheng et al., 2023).

Do ponto de vista empírico, diversos estudos apontam fatores associados à

presença de mulheres nos conselhos de administração, como o desempenho financeiro (ROA), o tamanho da empresa, a idade e o tamanho do conselho (Geiger; Marlin, 2012; Mateos De Cabo et al., 2009; Pessoa et al., 2020; Oliveira; Zhang, 2022). Ainda que muitos desses estudos sejam baseados em empresas listadas em bolsas de valores ou em cooperativas de outros países, seus achados sustentam a hipótese de que o desempenho financeiro pode ser um determinante da diversidade de gênero, especialmente quando visto como um fator que atrai pressões institucionais por legitimidade (Adams; Ferreira, 2009; Salma; Qian, 2021).

O desempenho financeiro, nesse sentido, funciona como uma *proxy* da capacidade da organização em operar dentro das regras institucionais vigentes. Cooperativas com melhores resultados podem estar mais sujeitas a pressões formais e informais, como aquelas oriundas de governos, entidades representativas e movimentos sociais, para que incorporem práticas de governança inclusivas e socialmente responsáveis (North, 1990). Como resultado, essas cooperativas teriam maior propensão a ampliar a participação de mulheres nos conselhos de administração, não apenas por convicção, mas como estratégia de sobrevivência institucional.

Esse raciocínio inverte a lógica tradicional que associa a diversidade de gênero como causa do desempenho, propondo que o desempenho também pode ser uma causa da diversidade. Em outras palavras, organizações bem-sucedidas tendem a adaptar-se com mais facilidade às mudanças institucionais, incorporando lideranças femininas como forma de responder a demandas de legitimidade (Saeed et al., 2016; Ujah; Oyotode-Adebile, 2021; Pessoa et al., 2020). Trata-se, portanto, de um movimento de retroalimentação institucional, no qual o desempenho financeiro e a diversidade de gênero se influenciam mutuamente.

3. Metodologia

Este estudo adota uma abordagem quantitativa, de natureza explicativa, com aplicação de modelos de regressão linear múltipla. O objetivo é analisar a relação entre o

desempenho financeiro das cooperativas agropecuárias brasileiras, medido pelo Retorno sobre os Ativos (ROA), e a participação de mulheres nos respectivos conselhos de administração, representada pela variável dependente PMCA (Proporção de Mulheres no Conselho de Administração).

A seguir, apresenta-se a especificação do modelo econométrico adotado:

$$PMCA_{i,t+1} = \beta_0 + \beta_1 ROA_{i,t} + \beta_2(Controle_{i,t}) + \varepsilon_{i,t}$$

Onde:

$PMCA_{it}$ – é a proporção de mulheres no conselho da cooperativa i no ano t;

ROA_{it} – é o retorno sobre os ativos da cooperativa i no ano t;

$Controle_{it}$ – representa o conjunto de variáveis de controle da cooperativa i no ano t;

ε_{it} – é o termo de erro de estimação idiossincrático, que representa todas as variáveis omitidas no modelo.

As variáveis de controle selecionadas são especificadas na Tabela 1:

Tabela 1 – Variáveis de controle

Variável	Descrição
LNTAMANHOCA	Logaritmo natural do número de membros do conselho de administração
IDADEMEDIACA	Idade média dos membros do conselho de administração
LNATIVO	Logaritmo natural do ativo total da cooperativa
LNNUMASSOCIADOS	Logaritmo natural do número de cooperados
LNIDADECOOP	Logaritmo natural da idade da cooperativa
ENDIVIDAMENTO	Capital de terceiros dividido pelo ativo total
ALAVANCAGEM	Passivo de longo prazo dividido pelo capital social + reservas

Fonte: Elaborado pelo autor

Para garantir a robustez dos resultados, foram aplicados os seguintes testes estatísticos: teste de Breusch-Pagan, para verificar a presença de heterocedasticidade; teste de Hausman, para avaliar a adequação entre os modelos de regressão com efeitos aleatórios e efeitos fixos; teste de Shapiro-Wilk, para normalidade dos resíduos; VIF (*Variance Inflation Factor*), para detecção de multicolinearidade entre as variáveis independentes; e *Bootstrap* com 500 repetições, como teste de robustez dos erros-padrão.

Os resultados dos testes demonstraram a presença de heterocedasticidade e não

normalidade dos resíduos, o que motivou o uso de erros robustos e do método *bootstrap*. Embora a violação da normalidade seja uma preocupação, Gujarati e Porter (2011) ressaltam que, em amostras grandes, o Teorema do Limite Central (TLC) deve ser considerado, tornando a normalidade dos resíduos menos relevante para a validade das inferências. Já os resultados do teste de VIF indicam que todas as variáveis possuem valores de VIF abaixo de 10, com uma média de 1,32, sugerindo a ausência de colinearidade entre as variáveis explicativas.

O teste de Hausman indicou que os modelo de efeitos fixos (FE) é preferível ao modelo de efeitos aleatórios (RE). No entanto, considerando que o período temporal analisado abrange apenas dois anos por cooperativa, a adoção do modelo FE resultaria em perda de variabilidade entre os grupos, comprometendo a análise intertemporal. Dado que o modelo RE também foi invalidado, e diante das limitações de ambos os modelos, optou-se pela utilização do modelo OLS com erros padrão robustos, que, além de corrigir a heterocedasticidade, mantém a simplicidade e a interpretabilidade dos coeficientes estimados, apresentando-se como alternativa metodologicamente consistente para o conjunto de dados disponível (Freund, 2006; Gujarati; Porter, 2011).

Os dados utilizados referem-se aos anos de 2021 e 2022 e foram extraídos de relatórios contábeis e gerenciais disponibilizados pela Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB). A amostra final é composta por 213 cooperativas, totalizando 426 observações. Para a definição da amostra, foram aplicados os seguintes critérios de exclusão: cooperativas centrais foram excluídas devido às suas características das singulares; cooperativas em processo de liquidação foram excluídas por não apresentarem operações regulares; cooperativas que não possuíam informações contábeis completas para os anos de 2021 e/ou 2022 ou dados detalhados dos conselheiros para os anos de 2022 e/ou 2023. Cada cooperativa também foi identificada por um código numérico para garantir o anonimato, em conformidade com as melhores práticas de pesquisa.

4. Análise dos Resultados

Para um melhor ajuste da análise descritiva, as variáveis que representam o Tamanho do CA, o Ativo Total, o Número de Associados e a Idade da Cooperativa foram transformadas em uma escala logarítmica natural. Além disso, com o mesmo objetivo, as variáveis ROA e ALAVANCAGEM foram transformadas utilizando o método Box-Cox (Gujarati; Porter, 2011).

A análise descritiva das variáveis que compõem o modelo econométrico do presente artigo é apresentada na Tabela 2:

Tabela 2 – Análise descritiva das variáveis

Variável	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
PMCA	0.048726	0.095319	0.0	0.5
ROA	0.317269	0.064821	3e-06	0.729612
LNTAMANHOCA	1.762123	0.562349	0.693147	3.433987
IDADEMEDIACA	54.16636	7.161507	34.0	77.4
LNATIVO	17.92008	2.151683	12.63662	23.20583
LNNUMASSOC	6.523325	1.714751	3.044522	10.48794
LNIDADECOOP	3.554894	0.699672	0.693147	4.709553
ENDIVIDAMENTO	0.644747	0.54132	0.007119	8.423587
ALAVANCAGEM	7.208867	2.240701	0.3914	52.24178

Fonte: Elaborado pelo autor

Ao analisar a variável dependente PMCA, verificou-se que 319 observações de cooperativas não contavam com nenhuma mulher no conselho de administração, e 107 observações contavam com pelo menos uma mulher como conselheira. Ressalta-se que apenas uma observação indicou um conselho com composição igual entre homens e mulheres. A média da variável PMCA é de 4,87%, o que evidencia uma baixa presença feminina nos conselhos das cooperativas agropecuárias analisadas. Não foi registrado em nenhuma cooperativa um número de mulheres superior ao de homens no conselho.

Tais evidências sugerem uma forte desigualdade de gênero nos conselhos de administração das cooperativas analisadas, com uma clara predominância de homens em relação às mulheres. Resultados semelhantes foram encontrados por Meliá-Martí, Tormo-Carbó e Juliá-Igual (2020), que identificaram que, em média, apenas 0,52 mulheres participavam dos conselhos de administração de cooperativas agroalimentares na Espanha, enquanto a média de homens era de 7,23. Além disso, 67,3% das cooperativas

espanholas analisadas não contavam com mulheres nos conselhos, 20,2% apresentavam apenas uma mulher, 8,2% tinham duas, e apenas 1,5% registraram quatro ou mais mulheres. Esses resultados reforçam a existência de um padrão de sub-representação feminina em conselhos de cooperativas agropecuárias.

A variável de interesse ROA indica a capacidade da empresa de gerar lucro em relação ao total de seus ativos, refletindo o desempenho financeiro da cooperativa. Antes do ajuste pelo Box-Cox, a média do Retorno sobre os Ativos do conjunto de observações foi de 6,89%. A título de comparação, no estudo de Hernández-Nicolás, Martín-Ugedo e Mínguez-Vera (2019), que analisou cooperativas agroalimentares na Espanha, a média do ROA foi de 1,18%.

A análise descritiva das variáveis revela que o número de membros dos conselhos de administração (LNTAMANHOCA) variou entre 2 e 31, com média de 6,89, ligeiramente inferior à encontrada em estudos internacionais (Esteban-Salvador, Gargallo-Castel e Pérez-Sanz, 2019; Hernández-Nicolás, Martín-Ugedo e Mínguez-Vera, 2019). A idade média dos conselheiros (IDADEMEDIACA) foi de 54,16 anos, também inferior às médias observadas em empresas de países como Austrália e Estados Unidos (Ahmed et al., 2018; Knippen, Shen e Zhu, 2019).

O tamanho das cooperativas, medido pelo logaritmo do ativo total (LNATIVO), teve média de cerca de R$ 400 milhões, enquanto o número de cooperados (LNNUMASSOC) variou amplamente, com média de 2.360, superando a média de associados de cooperativas espanholas (Meliá-Martí, Tormo-Carbó e Juliá-Igual, 2020). A idade média das cooperativas (LNIDADECOOP) foi de 42,9 anos, destacando sua longevidade em comparação a empresas de capital aberto analisadas em outras pesquisas (Oliveira e Zhang, 2022; Patrício, 2014; Saeed et al., 2019). Em relação à estrutura de capital, o endividamento médio (ENDIVIDAMENTO) foi de 64%, superior à média observada em empresas australianas (Ahmed et al., 2018), e a alavancagem (ALAVANCAGEM), ajustada por Box-Cox, apresentou grande variabilidade, com casos de capital próprio negativo, refletindo desequilíbrios financeiros em algumas cooperativas.

Na sequência, a Tabela 3 apresenta a matriz de correlação entre a variável dependente PMCA, a variável de interesse ROA e as demais variáveis de controle.

Tabela 3 – Matriz de Correlação das variáveis

	PMCA	ROA	LNTAMA~A	IDADEM~A	LNATIVO	LNNUMA~C	LNIDAD~P	ENDIVI~O	ALAVAN~M
PMCA	1.0000								
ROA	0.1223	1.0000							
LNTAMANHOCA	-0.0347	-0.0661	1.0000						
IDADEMEDIACA	-0.0561	0.1046	-0.1450	1.0000					
LNATIVO	-0.1397	-0.1828	0.3976	-0.0758	1.0000				
LNNUMASSOC	-0.1178	-0.1182	0.3455	0.0388	0.6288	1.0000			
LNIDADECOOP	-0.1527	-0.0821	0.3024	0.0100	0.4803	0.5012	1.0000		
ENDIVIDAME~O	-0.0060	-0.1145	0.1048	0.0075	0.0514	0.0561	0.0377	1.0000	
ALAVANCAGEM	0.0850	-0.0550	-0.0020	-0.0160	-0.0050	0.0255	0.0179	0.0312	1.0000

Fonte: Elaborado pelo autor

Ao examinar a Tabela 3, verifica-se que a matriz de correlação não revela a presença de correlações fortes (acima de 0,70), sejam elas positivas ou negativas, entre as variáveis incluídas no modelo.

O Quadro 1 apresenta os resultados estimados para o modelo econométrico utilizando a regressão linear múltipla pelo método dos Mínimos Quadrados Ordinários (OLS), incluindo o comando de erros padrões robustos, com o objetivo de corrigir o problema de heterocedasticidade.

Quadro 1 – Regressão Linear Múltipla

Linear regression

Number of obs	= 426
F(8, 417)	= 15.30
Prob > F	= 0.0000
R-squared	= 0.0532
Root MSE	= .09363

PMCA	Coefficient	Robust std. err.	t	P>|t|	[95% conf.	interval]
ROA	.166445	.0731191	2.28	0.023	.022717	.310173
LNTAMANHOCA	.0050792	.007874	0.65	0.519	-.0103985	.0205569
IDADEMEDIACA	-.0008828	.0007117	-1.24	0.216	-.0022816	.0005161
LNATIVO	-.0033118	.0031398	-1.05	0.292	-.0094837	.0028601
LNNUMASSOC	-.0006649	.0039528	-0.17	0.866	-.0084349	.007105
LNIDADECOOP	-.015251	.0080531	-1.89	0.059	-.0310807	.0005787
ENDIVIDAMENTO	.0017942	.0065489	0.27	0.784	-.0110788	.0146673
ALAVANCAGEM	.0039056	.0003885	10.05	0.000	.0031419	.0046693
_cons	.1233726	.0603919	2.04	0.042	.0046622	.2420831

Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados apresentados no Quadro 1 mostram que o valor de R^2 é de 0,0532 (5,32%). O R^2 ajustado, calculado com base no modelo estimado, foi de 0,03505 (3,505%), indicando que 3,505% da variação na proporção de mulheres no conselho de administração é explicada pelas variáveis incluídas no modelo. Quanto à estatística F, o Quadro 1 apresenta um valor de 15,30, com significância Prob > F = 0,000, o que indica que o modelo é altamente significativo, evidenciando o poder preditivo das variáveis explicativas sobre a variável dependente PMCA.

Os resultados da análise do modelo econométrico indicam que a variável explicativa ROA, apresentou relação positiva e significativa com a proporção de mulheres no conselho de administração. O p-valor associado ao coeficiente de ROA é 0,023, sendo estatisticamente significativo ao nível de 5%. Isso sugere que o efeito de ROA sobre a PMCA é robusto e não é um resultado obtido ao acaso. Esse resultado confirma que quanto maior o ROA, maior a participação de mulheres no conselho de administração nas cooperativas. Pode-se depreender, portanto, que cooperativas com melhor desempenho financeiro refletem as práticas institucionais que favorecem uma maior diversidade nos conselhos de administração, atendendo a pressões formais e informais por maior inclusão de mulheres em sua estrutura organizacional. Nesse sentido, os achados de Saeed et al. (2016), Patrício (2014) e Pessoa et al. (2020) corroboram os resultados encontrados no presente artigo, uma vez que tais estudos também identificaram que o desempenho financeiro (ROA) está positivamente associado à presença de mulheres.

Quanto à variável LNTAMANHOCA, que representa o número de membros que compõem o conselho de administração de cada cooperativa, os resultados apresentados no Quadro 1 demonstram um p-valor = 0,519, indicando que o tamanho do conselho de administração não tem um efeito significativo sobre a PMCA na presente amostra. Este resultado vai ao encontro dos estudos de Singh e Vinnicombe (2004) e de Pessoa et al. (2020). No que se refere à variável IDADEMEDIACA, os resultados indicam ausência de relação estatisticamente significativa com a PMCA, com p-valor de 0,216. Esse achado está em consonância com os estudos de Singh e Vinnicombe (2004) e de Knippen, Shen

e Zhu (2019), que também não identificaram associação significativa entre a idade média dos conselheiros e a presença de mulheres nos conselhos de administração.

Quanto à variável LNATIVO, que é utilizada como uma métrica para avaliar o tamanho de cada cooperativa, o resultado apresentado no Quadro 1 mostra que o p-valor de 0,292, não fornecendo, assim, evidências estatísticas de que o ativo não exerce influência sobre a participação feminina nos conselhos de administração das cooperativas analisadas, corroborando os resultados de Pessoa et al. (2020). A outra variável que reflete o tamanho da cooperativa é LNNUMASSOC, que representa o número de cooperados presentes nas cooperativas. O Quadro1 apresenta um p-valor de 0,866, indicando que o número de cooperados não exerce influência sobre a participação de mulheres nos conselhos de administração das cooperativas da amostra. Esse resultado se contrapõe ao estudo de Meliá-Martí, Tormo-Carbó e Juliá-Igual (2020), que sugere que cooperativas com mais associados tendem a ter maior presença de mulheres nos conselhos.

Os resultados do Quadro 1 indicam uma relação negativa entre a variável LNIDADECOOP, que representa a idade das cooperativas, e a participação de mulheres nos conselhos de administração, com um coeficiente de -1,89 e um p-valor de 0,059. Tal achado sugere que, à medida que as cooperativas se tornam mais antigas, a inclusão de mulheres nos conselhos se torna menos provável. Esse resultado está em consonância com os estudos de Hillman, Shropshire e Cannella (2007) e de Mateos de Cabo, Iturrioz del Campo e Gimeno (2009), que também identificaram uma relação negativa entre a idade das organizações e a diversidade de gênero nos conselhos.

Esse fenômeno pode ser explicado pelo conceito de *path dependence*. Segundo North (1990), as instituições, uma vez estabelecidas, reforçam comportamentos ao longo do tempo, tornando-se resistentes a mudanças. No caso das cooperativas mais antigas, as normas culturais e institucionais tradicionais que historicamente marginalizaram a participação feminina podem continuar exercendo uma forte influência, perpetuando estruturas de poder que são difíceis de alterar, mesmo diante de pressões por maior diversidade.

Em relação à variável ENDIVIDAMENTO, o Quadro 1 indica que não há uma

relação significativa entre o endividamento e a proporção de mulheres no conselho de administração (PMCA), conforme evidenciado pelo p-valor de 0,784. Por fim, quanto à variável ALAVANCAGEM, verifica-se uma relação altamente significativa entre essa variável e a proporção de mulheres no conselho de administração (PMCA), com um p-valor de 0,000.

Todavia, este resultado da variável ALAVANCAGEM não se sustenta quando é realizada uma regressão linear com teste de robustez utilizando-se a técnica de *bootstrap* com 500 repetições. Neste caso, a variável ALAVANCAGEM, que era altamente significativa na regressão original, perdeu completamente sua significância após o *bootstrap* (p-valor de 0.740). Esse resultado sugere que a relação inicialmente observada entre alavancagem e a PMCA não é robusta e pode ter sido um resultado espúrio influenciada por flutuações aleatórias na amostra original (Gujarati; Porter, 2011). No que se refere às demais variáveis, o teste de robustez não evidenciou variações relevantes nos p-valores, os quais permaneceram consistentes com os obtidos na estimação original.

Assim, os resultados deste estudo mostram uma relação positiva e estatisticamente significativa entre o Retorno sobre os Ativos e a proporção de mulheres no conselho de administração das cooperativas agropecuárias, o que indica que cooperativas com melhor desempenho financeiro tendem a ter uma maior proporção de mulheres em seus conselhos de administração. O alinhamento das cooperativas com as regras formais e informais representa não só um reflexo da conformidade formal, mas também uma estratégia para sustentar o compromisso com os princípios cooperativos e a adaptação cultural ao contexto institucional em que estão inseridas. Portanto, a presença das mulheres nos conselhos de cooperativas agropecuárias brasileiras passa a ser vista como parte de um movimento de adaptação organizacional, refletindo as pressões institucionais que incentivam a inclusão e a equidade de gênero.

5. Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi examinar se o desempenho financeiro, expresso pelo

ROA, constitui um fator relevante para explicar a participação de mulheres no conselho de administração de cooperativas agropecuárias brasileiras. Sob a perspectiva da Teoria Institucional, na ótica de Douglass North, que considera a interação entre instituições formais e informais, a análise buscou verificar se um melhor desempenho financeiro se relaciona positivamente com a participação de mulheres nesses conselhos.

Além de representar uma medida de eficiência econômica, o ROA pode ser interpretado como uma *proxy* do alinhamento das cooperativas às normas e práticas institucionais socialmente aceitas, tanto formais quanto informais. Em um contexto em que as pressões institucionais estão cada vez mais voltadas para a inclusão e a diversidade, um desempenho financeiro robusto parece facilitar o cumprimento das expectativas sociais. Portanto, de acordo com os resultados encontrados, cooperativas com melhores resultados financeiros têm maior consonância com essas regras, o que pode se refletir em um aumento da participação feminina nos conselhos de administração.

Quanto às outras variáveis que poderiam explicar a participação das mulheres no conselho de administração de cooperativas agropecuárias, apenas a idade da cooperativa desde sua fundação apresentou significância estatística a 10%. Este resultado sugere, ainda que de forma limitada, que uma cooperativa mais antiga tende a ter uma menor proporção de mulheres no conselho. Isso pode indicar que as cooperativas mais antigas têm menor capacidade de adaptação às mudanças institucionais. As demais variáveis não foram estatisticamente significativas para poderem explicar a diversidade de gênero no conselho de administração.

Assim, as cooperativas, por sua própria natureza e pelos valores que defendem, estão ainda mais pressionadas a seguir as "regras do jogo" institucionais, uma vez que a inclusão de mulheres nos conselhos se alinha diretamente com os ideais cooperativos de participação voluntária, democracia e inclusão social. Essa correspondência entre os princípios cooperativos e a presença feminina nos conselhos reforça o potencial dessas organizações em adotarem práticas que valorizem a inclusão, alinhando-se tanto às expectativas institucionais quanto aos valores que orientam sua própria estrutura.

Sugere-se que pesquisas futuras investiguem a relação entre desempenho financeiro e inclusão feminina em conselhos de cooperativas de diferentes setores, regiões e países, considerando variações culturais e institucionais. Além disso, recomenda-se explorar se a presença de mulheres nos conselhos influencia o desempenho dessas organizações. Estudos internacionais e longitudinais, bem como o uso de variáveis culturais e de abordagens teóricas complementares à Teoria Institucional, podem aprofundar a compreensão dos fatores que promovem ou dificultam a participação feminina no cooperativismo.

6. Referências

ADAMS, R. B.; FERREIRA, D. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. **Journal of Financial Economics**, v. 94, n. 2, p. 291–309, 2009.

AHMED, A. et al. Determinants of women representation on corporate boards: evidence from Australia. **Accounting Research Journal**, v. 31, n. 3, p. 326–342, 2018.

ARORA, A. Gender diversity in boardroom and its impact on firm performance. **Journal of Management and Governance**, v. 26, n. 3, p. 735–755, 2021.

BASTIDA, M.; OLVEIRA, A.; VÁZQUEZ TAÍN, M. Á. Are cooperatives gender sensitive? A confirmatory and predictive analysis of women's collective entrepreneurship. **Annals of Public and Cooperative Economics**, n. December 2021, p. 1–25, 2022.

BOESSIO, A. T. **Gênero, performance e experiência: um descortinar da pesquisa em contextos rurais mediada por afetos**. [s.l.] Universidade Federal de Santa Maria, 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 mai. 2023.

_____. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/ L9799.htm. Acesso em: 23 mai. 2023.

CHAPPELL, L.; WAYLEN, G. Gender and the hidden life of institutions. **Public Administration**, v. 91, n. 3, p. 599–615, 2013.

ESTEBAN-SALVADOR, L.; GARGALLO-CASTEL, A.; PÉREZ-SANZ, J. The presidency of the governing boards of cooperatives in Spain: a gendered approach. **Journal of Co-operative Organization and Management**, v. 7, n. 1, p. 34–41, 2019.

FREUND, J. E. **Estatística Aplicada: economia, administração e contabilidade**. 11. ed. Porto Alegre - RS: Bookman, 2006.

GEIGER, S. W.; MARLIN, D. The Relationship Between Organizational / Board Characteristics and the Extent of Female Representation on Corporate Boards. **Journal of Managerial Issues**, v. 24, n. 2, p. 157–172, 2012.

GOLDIN, C. **Career and family: women's century-long journey toward equity**. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 2021.

GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria Básica**. 5. ed. Porto Alegre - RS: McGraw-Hill Education, 2011.

HERNÁNDEZ-NICOLÁS, C. M.; MARTÍN-UGEDO, J. F.; MÍNGUEZ-VERA, A. The effect of gender diversity on the board of Spanish agricultural cooperatives on returns and debt: An empirical analysis. **Agribusiness**, v. 35, n. 4, p. 639–656, 2019.

HILLMAN, A. J.; SHROPSHIRE, C.; CANNELLA, A. A. Organizational predictors of women on corporate boards. **Academy of Management Journal**, v. 50, n. 4, p. 941–952, 2007.

HONEYMAN, K.; GOODMAN, J. Women's Work, Gender Conflict, and Labour Markets in Europe, 1500-1900. **The Economic History Review**, v. 44, n. 4, p. 608–628, nov. 1991.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas Econômicas. PIB cresce 4,6% em 2021 e fecha o ano em R$ 8,7 trilhões. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agenciade-noticias/releases/33067-pib-cresce-4-6-em-2021-e-fecha-o-ano-em-r-8-7-trilhoes. Acesso em: 10 out. 2024.

KNIPPEN, J. M.; SHEN, W.; ZHU, Q. Limited progress? The effect of external pressure for board gender diversity on the increase of female directors. **Strategic Management Journal**, v. 40, n. 7, p. 1123–1150, 2019.

LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, n. 26, p. 405–430, 2006.

MACAGNAN, C. B.; OLIVEIRA, C.; GERHARD, M. **Council Women and Corporate Performance in the Brazilian Capital Market**. New York: Novinka, 2016.

MACHADO, M. O Direito Fundamental Do Trabalho Da Mulher E Sua Disciplina No Ordenamento Jurídico Brasileiro. **Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 221, p. 1–29, 2018.

MATEOS DE CABO, R.; ITURRIOZ DEL CAMPO, J.; GIMENO, R. La participación financiera y el papel de la mujer en la toma de decisiones de las sociedades cooperativas: los consejos de administración. **Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa**, v. 18, n. 3, p. 65–82, 2009.

MELIÁ-MARTÍ, E.; TORMO-CARBÓ, G.; JULIÁ-IGUAL, J. F. Does gender diversity affect performance in agri-food cooperatives? A moderated model. **Sustainability (Switzerland)**, v. 12, n. 16, 2020.

MORENO, A. **El Arquetipo Viril protagonista de la historia**. 2. ed. Barcelona: LaSal Edicions de les Dones, 1987.

NORTH, D. C. **Institutions, Institutional Change and Economic Performance**. [s.l.] Cambridge University Press, 1990.

OLIVEIRA, M.; ZHANG, S. The trends and determinants of board gender and age diversities. **Finance Research Letters**, v. 46, n. PA, 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS (OCB). **Anuário Coop 2022**. Disponível em: https://anuario.coop.br/ramos/agropecuario. Acesso em 01 nov. 2022.

OYOTODE-ADEBILE, R.; UJAH, N. U. **Is social capital a determinant of board gender diversity?** [s.l.] John Wiley & Sons, Ltd, 2021. v. 44

PATRÍCIO, S. S. DOS S. **Os determinantes das mulheres no conselho de administração: o caso das sociedades anónimas portuguesas**. [s.l.] Universidade de Lisboa, 2014.

PAULILO, M. I. S. O Peso do Trabalho Leve. **Revista Ciência Hoje**, v. 5, n. 28, p. 64–70, 1987.

PESSOA, A. F. DE P. et al. Mulheres no Poder: Análise da Participação Feminina no Conselho de Administração e a Performance Empresarial no Brasil. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 41, n. 2, p. 1–22, 2022.

PESSOA, F. E. N. et al. Determinantes Da Diversidade De Gênero Das Empresas Do Brics. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 3, p. 162–183, 2020.

SAEED, A. et al. Board Gender Diversity and Organizational Determinants: Empirical Evidence from a Major Developing Country. **Emerging Markets Finance and Trade**, v. 55, n. 8, p. 1803–1820, 2019.

SAEED, A. et al. Firm-level determinants of gender diversity in the boardrooms: Evidence from some emerging markets. **International Business Review**, v. 25, n. 5, p. 1076–1088, 2016.

SALMA, U.; QIAN, A. Board Gender Diversity: A Review. **Journal of Business**, v. 6, n. 1, p. 1–20, 2021.

SINGH, V.; VINNICOMBE, S. Why So Few Women Directors in Top UK Boardrooms? Evidence and Theoretical Explanations. **Corporate Governance: An International Review**, v. 12, n. 4, p. 479–488, 15 out. 2004.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. **Os Direitos Da Mulher No Mercado De Trabalho: Da Discriminação De Gênero À Luta Pela Igualdade**. [s.l: s.n.]. v. 26.

TERJESEN, S.; COUTO, E. B.; FRANCISCO, P. M. Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. **Journal of Management & Governance**, v. 20, n. 3, p. 447–483, 13 set. 2016.

VEBLEN, T. **The Theory of the Leisure Class**. Oxford: Oxford University Press, 1899a.

VEBLEN, T. The Barbarian Status of Women. **American Journal of Sociology**, v. 4, n. 4, p. 503–514, 1899b.

ZHENG, H. et al. Does agricultural cooperative membership influence off-farm work decisions of farm couples? **Annals of Public and Cooperative Economics**, 22 fev. 2023.