

**(DES)IGUALDADE DE GÊNERO NAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS:
fundamentado nos dados do Anuário Coop 2023**
***GENDER (IN)EQUALITY IN BRAZILIAN COOPERATIVES:
based on data from the Anuário Coop 2023***

Priscila Bühler

Doutoranda em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)
priscila.buhler@ufrgs.br

Adriana Cioato Ferrazza

Doutoranda em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)
ferrazzaadriana@gmail.com

Marisa Iva Abrao Malate Gobeia

Doutoranda em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)
marimalate@gmail.com

Kelly Lissandra Bruch

Doutora em Direito pela UFRGS/Université Rennes I, France. Mestra em Agronegócios pelo CEPAN/UFRGS.
kellybruch@gmail.com

Grupo de Trabalho (GT): GT5. Agricultura familiar, ruralidades e relações de gênero.

Resumo

As cooperativas são uma importante forma de trabalho e renda para os participantes, e contribuem para o desenvolvimento social e econômico do País. Dentro de um contexto de transformações no mundo do trabalho, este trabalho traz reflexões em torno do cooperativismo com uma visão de gênero com o objetivo geral de identificar a participação quantitativa das mulheres no número de contratadas como funcionárias, quadro social e gestão nas cooperativas brasileiras. A pergunta de pesquisa é: Qual a participação das mulheres contratadas como funcionárias, no quadro social e na gestão das cooperativas brasileiras? A fonte dos dados quantitativos é o Anuário Coop 2023 e foram sintetizados no Microsoft Excel. Os resultados apontam um número equitativo de mulheres como funcionárias das cooperativas (51%) e que 41% dos cooperados são mulheres. Contudo, esse cenário difere da gestão e liderança das cooperativas (22%), sendo este um desafio a ser superado através de iniciativas que fortaleçam a participação das mulheres na liderança das cooperativas.

Palavras-chave: Agenda 2030 ONU; ODS 5; Diversidade de gênero; Cooperativismo.

Abstract: Cooperatives are an important form of work and income for participants, and beneficial for the country's social and economic development. Within a context of transformations in the world of work, this review brings reflections on cooperativism with a gender-based vision. the general objective of identifying the quantitative participation of women in the number of employees hired, membership and management in Brazilian cooperatives. The research question is: What is the participation of women hired as employees, in the membership and management of Brazilian cooperatives? The source of quantitative data is the Coop 2023 Yearbook and was synthesized in Microsoft Excel. The results show an equitable number of women as employees of cooperatives (51%) and that 41% of cooperatives are women. However, this scenario differs from the management and leadership of cooperatives (22%), which is a challenge to be overcome through initiatives that strengthen women's participation in the leadership of cooperatives.

Keywords: UN 2030 Agenda; SDG5; Gender diversity; Cooperativism.

1. Introdução

O sistema cooperativista é uma importante forma de trabalho e geração de renda para o desenvolvimento social e econômico do Brasil e no mundo, por este motivo, a ONU – Organização das Nações Unidas, reconheceu a importância das cooperativas no alcance do desenvolvimento sustentável e escolheu o ano de 2012 como o ano internacional das cooperativas (ONU, 2012). No Brasil, são mais de 20 milhões de cooperados, 10% da população, distribuídos em 4.693 cooperativas registradas junto ao Sistema OCB, organizadas em sete ramos (Agropecuário, Consumo, Crédito, Infraestrutura, Saúde, Trabalho, Produção de Bens e Serviços e Transporte). O ramo agropecuário possui o maior número de cooperativas (1.185) e de empregados (249.584) no Brasil (Anuário Coop 2023).

As questões relacionadas ao gênero nas organizações de trabalho é um assunto que vem sendo cada vez pesquisado em escala global (ABDALLAH et al., 2023). No Brasil, em 2024, completa 40 anos da publicação do Decreto 89.460/1984 (BRASIL, 1984) pelo qual o Brasil tornou-se signatário de um importante tratado internacional: a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação – CEDAW contra a mulher, mas ainda persistem desafios e obstáculos que tornam a igualdade e a equidade de gênero longe de ser alcançada.

Em relação ao mercado de trabalho, o Brasil aderiu à Convenção n. 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação da Organização Internacional do Trabalho – OIT (OIT, 1958), por meio do Decreto 10.088/2019 (BRASIL, 2019) consolidando os atos normativos do Poder Executivo Federal em relação às convenções e recomendações da OIT.

Atualmente, está em vigor o Decreto 4.377/2002 (BRASIL, 2002) que ampliou o escopo do Decreto 89.460/1984, que define a discriminação contra a mulher como “toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha como objetivo ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher”. A definição é importante pois é considerada o parâmetro normativo tanto para a promulgação como para a interpretação das leis internas. A igualdade de condições com os homens também está garantida na vida política e pública no intuito de “ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais” (art. 7º, b, do Decreto 4.377. BRASIL, 2002).

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), trouxe muitas transformações culturais e sociais, sendo um marco no direito das mulheres já que a dignidade da pessoa humana passou a ser o centro do ordenamento jurídico (art. 1º, III) servindo de alicerce para todos os direitos fundamentais para construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I) promovendo o bem de todos sem preconceito de sexo (art. 3º, IV), com igualdade de direito entre homens e mulheres (art. 5º, I), o princípio da igualdade é elementar para garantir a democracia e para a construção dos valores sociais (CANOTILHO et al., 2013).

No problema de pesquisa questiona-se: Qual a participação das mulheres contratadas como funcionárias, no quadro social e na gestão das cooperativas brasileiras? Para atender ao problema de pesquisa, este estudo tem como objetivo geral identificar a participação quantitativa das mulheres no número de contratadas como funcionárias, quadro social e gestão nas cooperativas brasileiras.

2. Resultados e Discussão

Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa quantitativa, baseada nos dados coletados pela Organização das Cooperativas do Brasil – OCB e publicadas no Anuário Coop 2023. Quanto aos procedimentos é uma pesquisa bibliográfica e documental. Os dados foram coletados do ANUARIO COOP 2023, sobre o Brasil, e sintetizados no Microsoft Excel.

Entre os cooperados do ramo agropecuário, apenas 16% são do gênero feminino, para o ramo de consumo são 44%, Crédito são 44%, Infraestrutura 29%, Saúde 45%, Trabalho, Produção de Bens e Serviços são 52% e Transporte apenas 9% são do gênero feminino. No geral, 41% dos cooperados são mulheres.

No escopo geral, os resultados apontam um número equitativo de mulheres como funcionárias das cooperativas (51%), seguido na sua participação no quadro social (41%). Porém na gestão e liderança das cooperativas, apenas 22% de participação feminina.

Todavia, quando se verificam os dados referentes apenas às cooperativas agropecuárias em relação ao gênero, os números são mais destoantes: as mulheres funcionárias totalizam 38%; no quadro social a participação das mulheres é de apenas 16%; com a mesma participação nos cargos de liderança (16%). Essa é uma barreira a ser superada, especialmente nas agropecuárias, tendo em vista que a participação das mulheres é baixa inclusive no quadro social, o que não acontece nos números gerais de todos os ramos das cooperativas, conforme exposto.

O baixo índice de mulheres nos cargos de gestão e liderança das cooperativas brasileiras, especialmente no caso do ramo agropecuário, pode ser associado ao fenômeno denominado “teto de vidro”. Este fenômeno refere-se aos obstáculos organizacionais sutis, e até mesmo transparentes, que bloqueiam a ascensão das mulheres aos níveis hierárquicos mais elevados, demonstrando a necessidade de uma maior representatividade das mulheres nos cargos de gestão (STEIL, 1997). No ramo agropecuário a questão se aprofunda, já que inclusive o número de associados é de apenas 16%, muito inferior ao quantitativo geral.

Os dados demonstram que é preciso desenvolver estratégias, políticas, programas e ações para fomentar uma maior participação feminina. Tais ações para superar barreira em relação aos cargos de gestão nas cooperativas apresentam uma melhor perspectiva de crescimento para a geração futura, sob a ótica da Agenda 2030 (ONU, 2020). A equidade de gênero é fundamental para a responsabilidade social corporativa, indo ao encontro do ODS 5 da ONU (2020) que faz referência a “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

3. Considerações finais

Dentre os mais de 20 milhões de cooperados, 41% são do gênero feminino. Foi identificado equidade de mulheres como funcionárias das cooperativas (51%). No entanto, apenas 22% da gestão e liderança das cooperativas detém participação feminina, ainda há a necessidade de reduzir o efeito do “teto de vidro” e promover o empoderamento feminino e, com isso, uma maior representatividade na gestão das cooperativas.

Nas cooperativas agropecuárias os dados da participação feminina são ainda menores, inclusive no quadro social, com 16% em ambas as situações e de 38% no quadro social, números menores do que os dados globais de todos os ramos. O cooperativismo, dada sua importância na forma de trabalho e geração de renda para o desenvolvimento social e econômico, precisam estar alinhadas aos ODS. Demonstra-se, através do presente estudo, a necessidade de uma maior representatividade das mulheres nos cargos de gestão das cooperativas, precisando de estratégias eficazes neste sentido. Através desta pesquisa, pretende-se contribuir para aumentar os debates para a correlação de gênero e gestão nas cooperativas, servindo de parâmetro para pesquisas mais amplas em relação ao tema.

4. Bibliografia

ANUÁRIO COOP. **Números do cooperativismo por ramo**. In: Anuário Coop. 2023. Disponível em: https://anuario.coop.br/brasil/numeros_amos. Acesso em: 13 mar. 2024.

ALKHAWAJA, A.; HU, F.; JOHL, S.; NADARAJAH, S. Board gender diversity, quotas, and ESG disclosure: Global evidence. **International Review of Financial Analysis**, v. 90, n. 102823. 2023. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102823>

BRASIL. Decreto Lei Nº 89.460 de 20/03/1984. Promulga a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d89496.htm. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRASIL. Decreto Lei Nº10.088 de 5 de novembro de 2019 - Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRASIL. Decreto Lei Nº 4.377 de 13 de setembro de 2002- Promulga a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=CON&numero=&ano=1988&ato=b79QTWE1EeFpWTb1a>. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRASIL. Lei Nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971- Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.764%2C%20DE%2016,cooperativas%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 13 mar. 2024.

CANOTILHO, J. J. G.; MENDES, G. F.; SARLET, I. W.; STRECK, L. L. Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

MORATO, A. F.; COSTA, A. Avaliação e estratégia na formação educacional cooperativista. In: Cooperativismo na era da globalização. Goiânia, GO: UNIMED - Federação dos estados de Goiás e Tocantins, 2001. 446 p.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**, 1958. Disponível em: <https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-111-sobre-discriminacao-em-materia-de-emprego-e-profissao/>. Acesso em: 13 de mar. 2024.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**. 2012. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 13 de mar. 2024.

ONU. Organização das Nações Unidas. Co-Ops For 2030: A Movement Achieving Sustainable Development For All. 2020. Disponível em: <https://social.desa.un.org/sdn/co-ops-for-2030-a-movement-achieving-sustainable-development-for-all>. Acesso em: 09 mar. 2024.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, v. 32, n. 3, 1997.