

**BROCHURA**



**IGUALDADE  
ENTRE MULHERES E  
HOMENS**

**NO SETOR  
COOPERATIVO**

# IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO SETOR COOPERATIVO

Autoria: **Sara Falcão Casaca (coord).** e **Susana Ramalho Marques**  
ISEG - Universidade de Lisboa, SOCIUS

sarafc@iseg.ulisboa.pt | smarques@iseg.ulisboa.pt

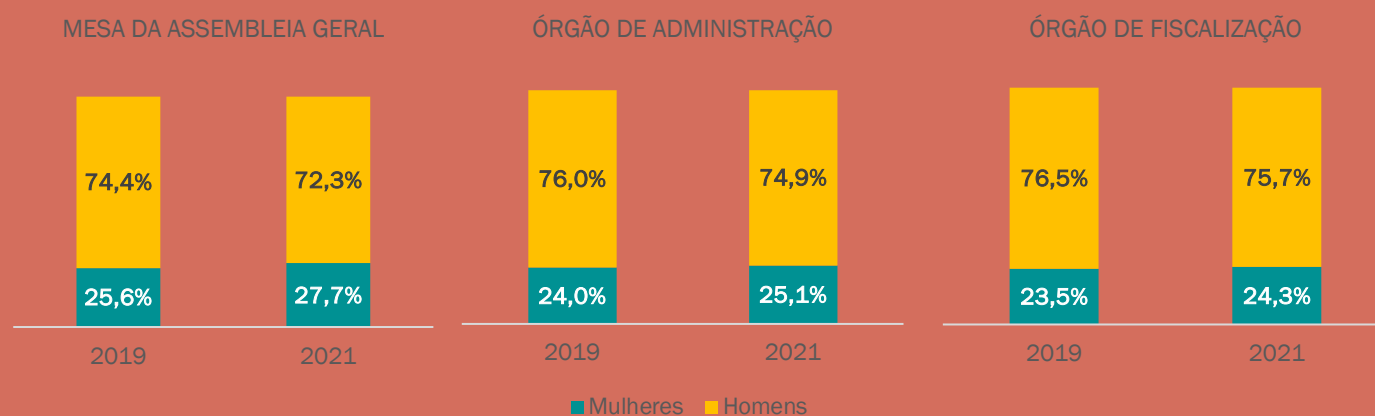
Partindo de valores de transparência, responsabilidade social e preocupação com os/as outros/as, e de princípios fundamentais como a democracia, a solidariedade, a igualdade, a equidade e a inclusão, as cooperativas e o cooperativismo em Portugal podem desempenhar um papel relevante na efetivação da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH). Ao atuarem em consonância com os princípios cooperativos e a legislação que as enquadra (e.g. Código Cooperativo) e ao garantirem a mulheres e homens a igualdade de oportunidades e de tratamento, assim como uma participação equilibrada nos processos de tomada de decisão e gestão, as cooperativas podem contribuir ativamente para a construção de um modelo socioeconómico mais inclusivo e justo, assumindo-se

como modelo de responsabilidade social e de cidadania institucional a seguir por outras organizações. A presente brochura integra os principais resultados da investigação realizada no âmbito da Igualdade entre Mulheres e Homens no Setor Cooperativo, a pedido da Confederação Cooperativa Portuguesa (CONFECOOP)- O estudo integrou uma análise da IMH nos 10 ramos cooperativos representados pela CONFECOOP, por parte de uma equipa de investigação externa, tendo como objetivo último a produção de recomendações neste domínio, que se encontram plasmadas no final deste documento.

## ÓRGÃOS SOCIAIS

Para o total dos órgãos sociais das cooperativas com dados no Portal de Credenciação, verifica-se uma **expressiva subrepresentação de mulheres em 2019 e 2021** (23,9% e 25,3%, respetivamente), apenas com uma ligeira redução da assimetria neste período.

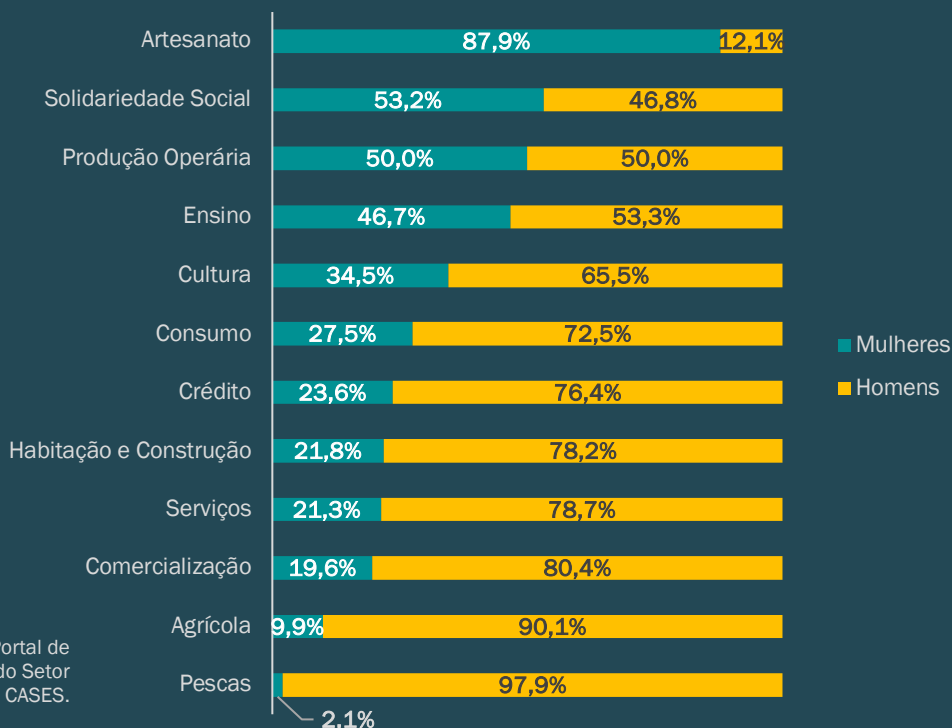
Membros dos órgãos sociais das Cooperativas por sexo, 2019 e 2021 (%)



Olhando para a distribuição do mesmo indicador por ramo cooperativo em 2021, conclui-se que **Produção Operária, Solidariedade Social e Ensino** são aqueles com uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos órgãos sociais. É nas cooperativas do ramo do Artesanato que se verifica uma maior taxa de feminização nestes órgãos, situando-se as do ramo das Pescas no polo oposto, com uma quase total ausência de mulheres dirigentes.

Fonte: Informação estatística do Portal de Credenciação, disponibilizada pela Equipa do Setor Cooperativo e Estatísticas (ESCE) da CASES.

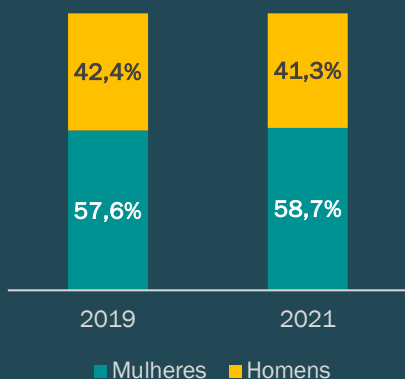
### Membros dos órgãos sociais das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por sexo e ramo cooperativo, 2021 (%)



### RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

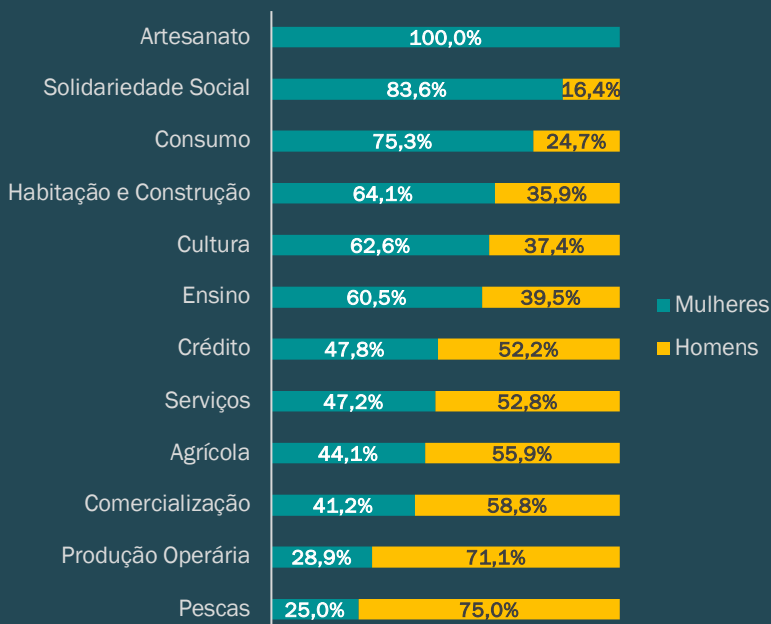
Não obstante os homens se apresentarem em maior proporção enquanto membros singulares ou cooperadores/cooperantes, a tendência inverte-se no universo de trabalhadores/as destas entidades. **Na amostra de trabalhadores nas cooperativas registadas no Portal de Credenciação em 2019 e 2021, as mulheres estão em maior proporção** nos dois momentos, e com um aumento de aproximadamente 1p.p. entre as duas datas (57,6% de trabalhadoras em 2019, e 58,7% em 2021).

### Trabalhadores/as das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por sexo, 2019 e 2021 (%)



O ramo cooperativo do **Artesanato é o mais feminizado**, sendo as cooperativas deste ramo com dados no Portal de Credenciação exclusivamente compostas por trabalhadoras. Segue-se o da Solidariedade Social (83,6% de trabalhadoras, face a 16,4% de trabalhadores), sendo o pódio fechado pelo ramo do Consumo (75,3% de trabalhadoras, face a 23,7% de trabalhadores).

### Trabalhadores/as das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por ramo cooperativo e por sexo, 2021 (%)



## UM RETRATO CARACTERIZADOR DO EMPREGO - 2021

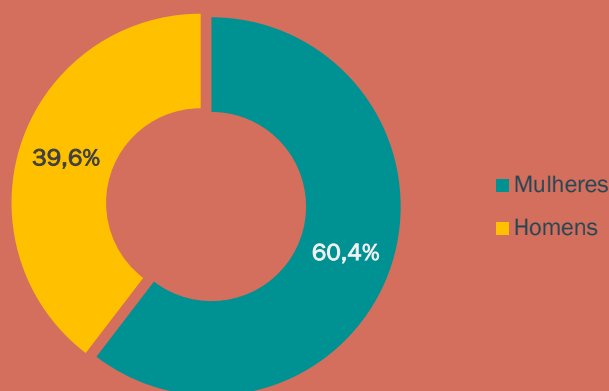
Atendendo à escassez de informação desagregada por sexo para o setor cooperativo, e com o propósito de se aprofundar o entendimento sobre a IMH neste domínio, recorreu-se à análise da informação dos **Quadros de Pessoal 2021**, organizada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)/Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS).

Foi analisada uma subamostra de trabalhadores/as por conta de outrem cuja empresa/entidade de referência tem a natureza jurídica de “sociedade cooperativa” (doravante designadas por cooperativas), totalizando 19 0521 trabalhadores/as de um total de 874 entidades.<sup>1</sup> De acordo com os mais recentes dados da CSES, havia em 2020 um total de 2153 cooperativas em Portugal, pelo que a amostra analisada representará cerca de 41% do setor cooperativo nacional. Assim, ainda que a informação seguinte possa indicar pistas sobre a realidade do setor, deve ser interpretada com alguma reserva.

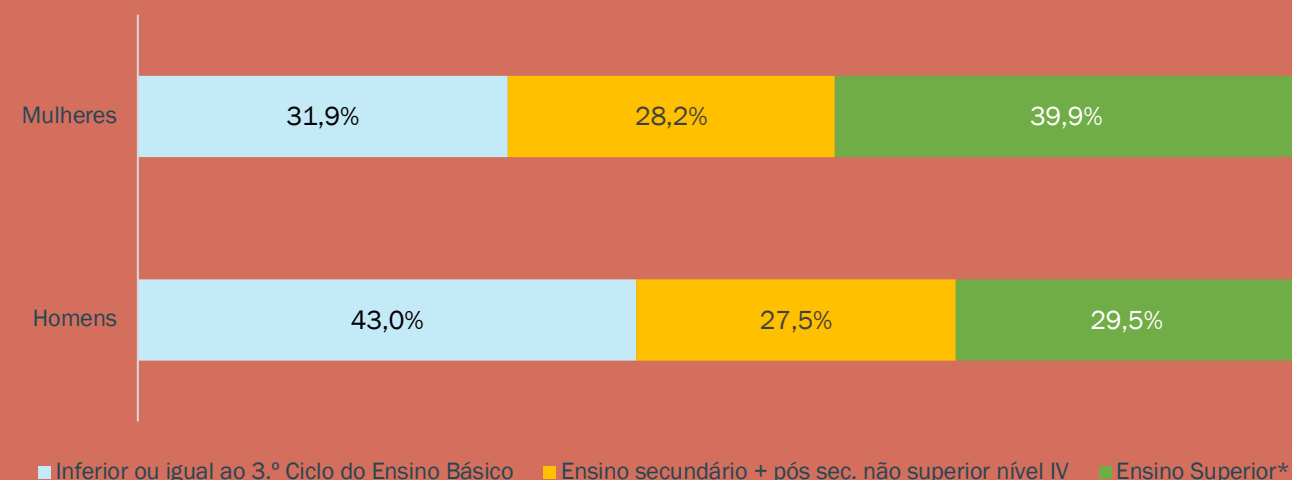
### CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

Os dados dos Quadros de Pessoal informam que há **mais trabalhadoras** (60,4% face 39,6% de trabalhadores) e com **níveis de escolaridade superiores aos dos seus colegas do sexo masculino**, com perto de 40% a deterem um curso superior, face a menos de 30% dos homens, que estão em maior proporção no grupo com escolaridade inferior ou igual ao 3.º Ciclo do Ensino Básico (43%, face a 31,9% das mulheres).

**Trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021**



**Nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021 (%)**

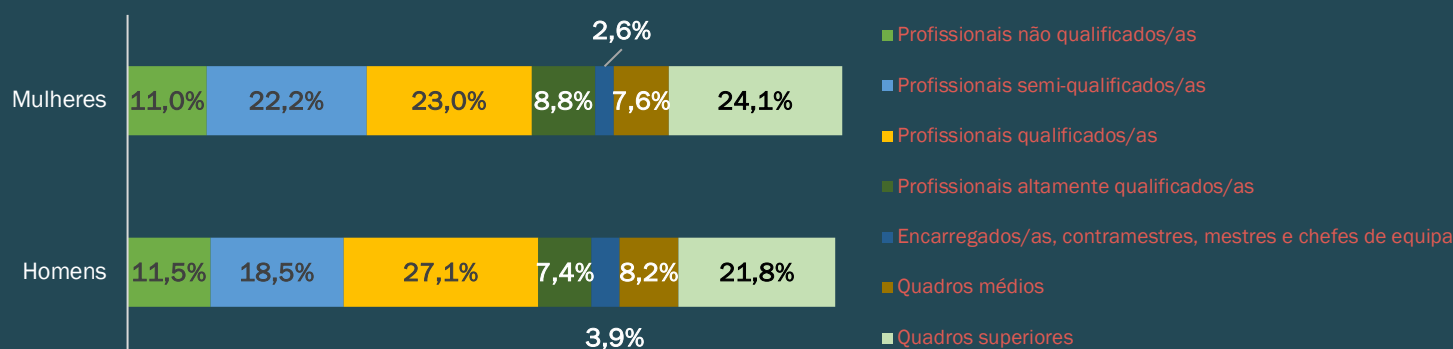


## UM RETRATO CARACTERIZADOR DO EMPREGO – 2021 (cont.)

### CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Poder-se-á concluir que **as mulheres têm um ligeiro ascendente por se concentrarem em maior proporção nos quadros superiores** (24,1%, face a 21,8% dos homens), enquanto os nível em que há trabalhadores homens em maior proporção é o dos profissionais qualificados (27,1%, face a 23,0% das mulheres).

Nível de qualificação por sexo, 2021 (%)

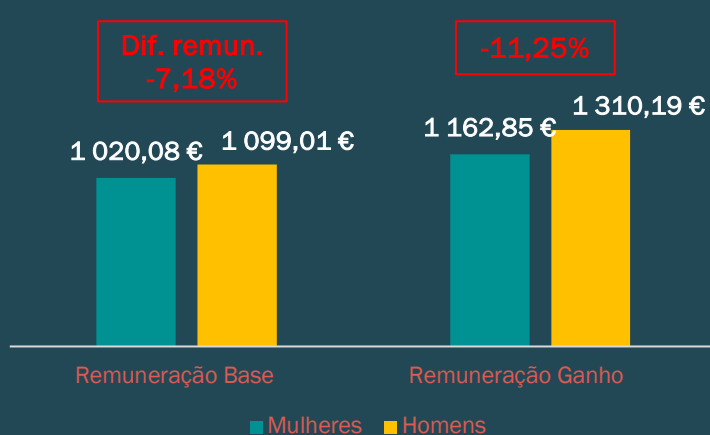


### REMUNERAÇÕES

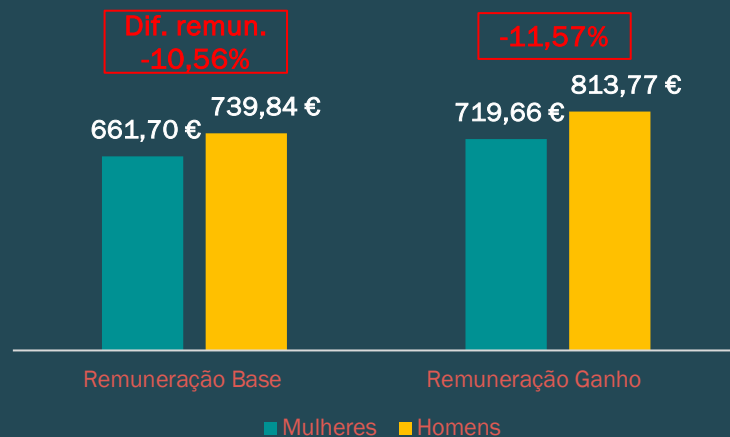
Para as análises no domínio das remunerações, considerou-se o universo de trabalhadores/as a que auferiram remuneração de base completa no período de referência, subamostra constituída por um total de 16240 trabalhadores/as (aproximadamente 83% da amostra total), dos/as quais 9647 são mulheres e 6593 são homens. Cada indicador foi analisado para o grupo de trabalhadores/as em regime de tempo completo, que totalizam 14827 pessoas (M=8800 e H=6027), seguindo-se a análise para aqueles/as a tempo parcial, um total de 1413 trabalhadores/as

No que respeita à remuneração total dos/as trabalhadores/as em regime de tempo completo, a análise da informação dos QP permite identificar um **diferencial remuneratório em desfavor das mulheres**, seja considerando a remuneração média mensal base, em que auferem -78,93€/mês que os homens (-7,18%) ou o ganho, (Remuneração base + prémios e subsídios regulares + remuneração por trabalho suplementar) com uma disparidade de -147,34€/mês face aos seus pares do sexo masculino (-11,25%).

Remuneração média mensal base, ganho\* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, 2021



Remuneração média mensal base, ganho\* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, 2021



Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021.

Nota: \*Dos/as trabalhadores/as a tempo completo, que auferiram remuneração completa no período de referência.

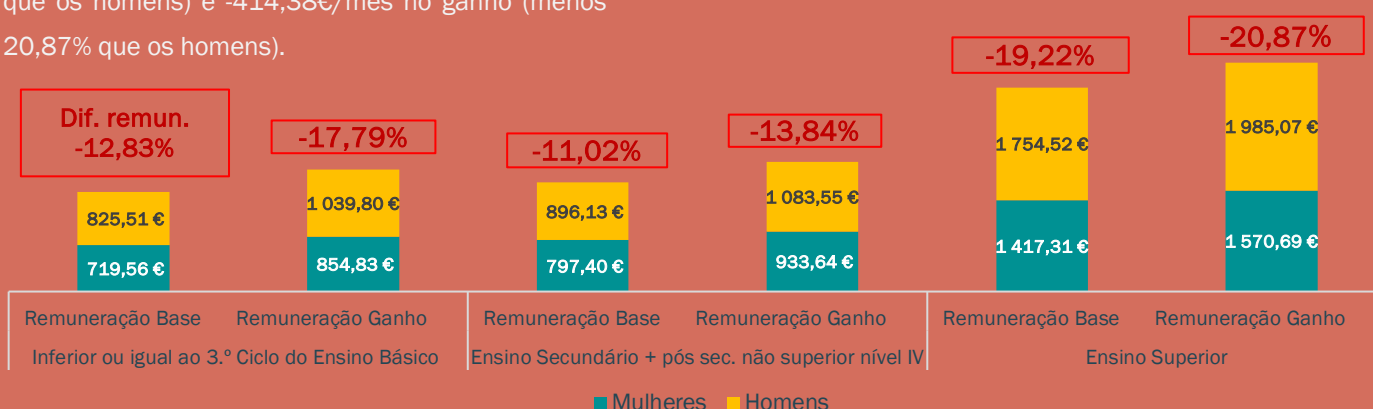
## UM RETRATO CARACTERIZADOR DO EMPREGO – 2021 (cont.)

### REMUNERAÇÕES (cont.)

Analisou-se a distribuição das remunerações por sexo à luz de um conjunto de indicadores de caracterização demográfica e profissional. Começando pelo nível de escolaridade, verificou-se a **existência de um diferencial remuneratório em desfavor das mulheres em todos os níveis de escolaridade, e em particular no mais elevado**, correspondente a trabalhadores/as com o Ensino Superior. Com efeito, neste nível de escolaridade, as mulheres auferem menos 337,21€/mês de remuneração base (-19,22% que os homens) e -414,38€/mês no ganho (menos 20,87% que os homens).

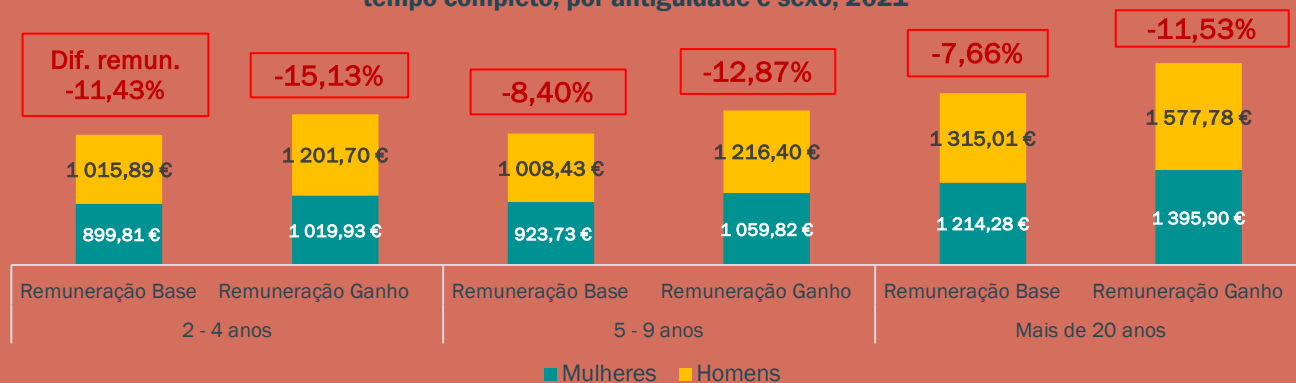
Esta tendência vai ao encontro do que tem sido concluído noutras publicações, ou seja, que o diferencial remuneratório aumenta com nível de escolaridade, embora se verifique apenas uma correspondência parcial, uma vez que o diferencial é superior para os/as trabalhadores/as com o menor nível de escolaridade face ao intermédio. Para o grupo de trabalhadores/as a tempo parcial, o maior diferencial reside entre aqueles/as que detêm o ensino secundário + pós-secundário não superior nível IV.

**Remuneração média mensal base, ganho\* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, por nível de escolaridade e sexo, 2021**



Na análise das remunerações por antiguidade na entidade de referência, volta a verificar-se um **diferencial exclusivamente em desfavor das mulheres, em todos os seis escalões de antiguidade considerados** (Até 1 ano; 2 – 4 anos; 5 – 9 anos; 10 – 14 anos; 15 – 19 anos; 20+ anos). A mais relevante assimetria reside no grupo de pessoas com 2 a 4 anos de antiguidade na cooperativa de referência, em que as mulheres auferem -116,08€ de remuneração base (menos 11,43% que os homens) e -181,77€ de ganho (-15,13% que os homens). Entre os/as trabalhadores/as a tempo parcial, verifica-se igualmente um diferencial em desfavor das mulheres em todos os escalões de antiguidade, mais expressivo em dois dos escalões de maior antiguidade (10 – 14 anos e 15 – 19 anos).

**Remuneração média mensal base, ganho\* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, por antiguidade e sexo, 2021**



Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021.

Nota: \*Dos/as trabalhadores/as a tempo completo, que auferiram remuneração completa no período de referência.

## A PERCEÇÃO DE ATORES-CHAVE

Como complemento à análise de dados secundários (na sua maioria quantitativos) disseminada nos capítulos anteriores, foi possível realizar **14 entrevistas a dirigentes** (e uma pessoa administrativa) dos 10 ramos cooperativos representados pela CONFECOOP e **um focus group com dirigentes do ramo da Solidariedade Social**, no qual se verifica uma elevada taxa de feminização (o que justifica uma análise mais ampla deste ramo). Ficaram, assim, excluídos os ramos Agrícola e do Crédito. A informação seguinte integra compêndios da informação prestada pelas pessoas entrevistadas para as dimensões do **perfil dos/as trabalhadores/as (estrutura de recursos humanos, diálogo social e participação dos/as trabalhadores/as e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**. A informação é apresentada num registo agregado, logo, totalmente anonimizado, integrando não apenas um olhar genérico para os ramos cooperativos representados pela CONFECOOP, mas também um conjunto de considerações mais detalhadas para o ramo da Solidariedade Social.

### PERFIL DOS/AS TRABALHADORES/AS

*Predomínio de mulheres trabalhadoras no setor cooperativo, sendo que as pessoas que trabalham no setor têm uma média de idades tendencialmente elevada, o que comporta desafios do ponto de vista do **rejuvenescimento dos recursos humanos** destas entidades.*



*Elevada feminização do setor possivelmente relacionada com a prevalência de um **olhar estereotipado para profissões ligadas à saúde, apoio social e cuidado humano**, muito associadas ainda à mulher e para as quais, conseqüentemente, subsiste uma dificuldade em atrair e reter homens trabalhadores. Foi notado que essa **resistência pode surgir, inclusivamente, por parte das pessoas a quem são prestados cuidados** (na sua maioria mulheres) ou das suas famílias, sob a forma de recusa a verem um homem prover-lhes atividades assistenciais.*

### DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS

*Reduzida expressão de **Comissões Consultivas de Trabalhadores/as e/ou sindicatos/delegados/as sindicais**. Existe, tendencialmente e indo ao encontro dos valores e princípios cooperativos, uma **dinâmica de participação das pessoas trabalhadoras** (que muitas vezes são igualmente cooperadoras/cooperantes/associadas). Essa participação pode ser operacionalizada de diversas formas [e.g. comunicação direta com os órgãos, ou por intermédio da comissão consultiva de trabalhadores/as ou sindicatos (se existentes), sistemas de sugestões e/ou reclamações (e.g. caixas físicas anónimas), ou o recurso à intranet da entidade]. Para esta dimensão, **não há especificidades merecedoras de destaque no ramo da Solidariedade Social, comparativamente aos restantes**.*



Entrevistas individuais



Focus Group Solidariedade Social

## A PERCEÇÃO DE ATORES-CHAVE (cont.)

### CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Começando pelas medidas existentes neste domínio, destaque para a **adequação do horário de trabalho aos compromissos familiares ou pessoais fora do trabalho, por via da flexibilidade horária e a possibilidade de as pessoas trabalhadoras tirarem horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos familiares**, referidas por várias pessoas entrevistadas como práticas comuns nas suas cooperativas. A possibilidade de realização das tarefas em regime de **teletrabalho** (nas tarefas passíveis de serem desempenhadas remotamente) ou **trabalho híbrido**, sobretudo este último, foram também referidas por algumas pessoas.

Como medidas de promoção do bem-estar das pessoas trabalhadoras, foram referidas a **organização de atividades de teambuilding, atividades promotoras do exercício físico e relaxamento, a existência de uma cantina para trabalhadores/as nas instalações das entidades e protocolos com serviços de proximidade** (e.g. farmácias, óticas). Apenas um número reduzido de pessoas entrevistadas referiu não haver quaisquer medidas de promoção do bem-estar e redução do stress, ainda que reconheçam a sua importância e tenham já identificado essa necessidade na sua organização.



Atendendo às especificidades do ramo da Solidariedade Social, foi relatada a existência de mecanismos para prevenir a intensificação do trabalho e os riscos para a saúde física e sobretudo psicológica, como sendo a **disponibilização de consultas de luto por morte de utentes ou o adiantamento de salários e/ou subsídios a pedido dos/as trabalhadores/as**.

Uma dificuldade apontada neste ramo em **matéria de conciliação prende-se com o trabalho por turnos**, nomeadamente para as respostas noturnas, que são tendencialmente pouco atrativas para trabalhadores/as com filhos/as.

Por fim, e em particular neste ramo, nota para a constatação de que  **muitas das medidas de conciliação implementadas não se encontram documentadas/formalizadas, sendo garantidas numa lógica de informalidade**, e que seria desejável que essa sistematização de benefícios a trabalhadores/as e familiares fosse concretizada.





## RECOMENDAÇÕES PARA A IGUALDADE NO SETOR COOPERATIVO

### RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

- Adoção de estratégias de atração de mulheres para profissões tradicionalmente desempenhadas por homens e vice-versa (e.g. homens para o ramo da Solidariedade Social);
- Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos com potencial empregabilidade no setor cooperativo, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e ramos do setor.

### OPORTUNIDADES DE FORMAÇÃO

- Organização de módulos de formação periódicos sobre igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho;
- Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido, contemplando as necessidades formativas de trabalhadores/as em regime de prestação de trabalho noturno;
- Lançamento de campanhas de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado;

### PROGRESSÃO NA CARREIRA E OPORTUNIDADES PARA O EXERCÍCIO DE CARGOS DE PODER

- Fixação de limiares mínimos de representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos sociais e/ou cargos dirigentes das Cooperativas.

## RECOMENDAÇÕES PARA A IGUALDADE NO SETOR COOPERATIVO (CONT.)

### IGUALDADE REMUNERATÓRIA

- Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens no setor cooperativo, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações;
- Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens no setor cooperativo, e respetiva disponibilização nos *website* das Confederações representativas do setor;
- Realização de uma análise e revisão (se necessária), dos sistemas de análise de funções no setor cooperativo, procurando garantir que obedecem a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”;
- Realização de uma verificação e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”;
- Criação e implementação de procedimento para assegurar que as cooperativas divulgam anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas;
- Inclusão das recomendações anteriores na Convenção Coletiva de Trabalho em curso para o setor cooperativo.

## RECOMENDAÇÕES PARA A IGUALDADE NO SETOR COOPERATIVO (CONT.)

### PARTICIPAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS

- Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras do setor cooperativo (ou suas estruturas representativas, se existentes) para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade;
- Organização e realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras do setor cooperativo (ou suas estruturas representativas, se existentes) para abordar questões relacionadas com a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia);
- Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação de queixa, nomeadamente em casos de assédio moral e sexual e de discriminação em função do sexo, da parentalidade ou de um outro fator nos termos em que a Constituição o proíbe.

### CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

- Criação de um formulário a implementar transversalmente nas entidades do setor cooperativo para documentar/tornar formais os benefícios existentes em matéria de conciliação [e.g. horários flexíveis, teletrabalho, jornada contínua, protocolos com serviços de proximidade (e.g. lavandaria, catering/ take-away, pequenas reparações)];
- Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial;
- Facilitação do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nas funções em que seja compatível;
- Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços socioeducativos, de cuidado, saúde e/ou bem-estar.

## RECOMENDAÇÕES PARA A IGUALDADE NO SETOR COOPERATIVO (CONT.)

### OUTRAS RECOMENDAÇÕES

- Realização de auditorias de género nas entidades do setor cooperativo (abordagem de diagnóstico muito aprofundada), orientadas para a promoção e consolidação de políticas e práticas promotoras da igualdade de género nas organizações;
- Desagregação dos indicadores da CSES por sexo, a partir da próxima edição;
- Disseminação de questionário anual de caracterização de cada ramo cooperativo pela CONFECOOP;
- Promoção de uma cultura inclusiva que desafie estereótipos de género (e.g. pescas, solidariedade social) e proporcione iguais oportunidades de progressão na carreira para mulheres e homens.