

RELATÓRIO FINAL



**IGUALDADE
ENTRE MULHERES E
HOMENS**

**NO SETOR
COOPERATIVO**

Equipa de investigação:

Sara Falcão Casaca (ISEG – Universidade de Lisboa, SOCIUS)

Susana Ramalho Marques (ISEG – Universidade de Lisboa, SOCIUS)

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. Objetivos do Estudo.....	11
1.2. Abordagem metodológica.....	12
2. CONTEXTUALIZAÇÃO	14
1.1. O Setor Cooperativo em Portugal no quadro da Economia Social	14
1.2. Um retrato da situação das mulheres no setor cooperativo	24
2. IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NOS RAMOS COOPERATIVOS REPRESENTADOS PELA CONFECOOP	33
2.1. Um retrato caracterizador do emprego a partir dos Microdados dos Quadros de Pessoal 2021	33
2.1.1. Caracterização sociodemográfica.....	34
2.1.2. Caracterização profissional.....	36
2.1.3. Remunerações.....	39
1.1. A perceção de atores-chave sobre a igualdade entre mulheres e homens no Setor Cooperativo	50
1.1.1. Perfil dos/as Trabalhadores/as.....	50
1.1.2. Recrutamento e seleção	51
1.1.3. Oportunidades de formação.....	52
1.1.4. Progressão na carreira e oportunidades para o exercício de cargos de poder	53
1.1.5. Igualdade remuneratória.....	54
1.1.6. Diálogo social e participação dos/as trabalhadores/as	55
1.1.7. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	55
1.1.8. Bem-estar dos/as trabalhadores/as	56
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
3.1. Conclusões do estudo	57
3.2. Recomendações no domínio da igualdade entre mulheres e homens.....	59
Fontes Consultadas	64
ANEXOS.....	66

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Estrutura etária dos/as trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021.....	34
Quadro 2 – Profissão dos/as trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021 (%).....	37
Quadro 3 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, por nível de qualificação e sexo, 2021.....	43
Quadro 4 – Remuneração média mensal base e ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, por nível de qualificação e sexo, 2021	44
Quadro 5 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, por profissão e sexo, 2021	47
Quadro 6 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, por profissão e sexo, 2021.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Objetivos do Estudo	11
Figura 2 – Variação do Valor Acrescentado Bruto, Remunerações e Emprego Remunerado (ETC) na Economia Social e Nacional, 2019 - 2020	15
Figura 3 – Peso do Valor Acrescentado Bruto, das Remunerações e do Emprego Remunerado (ETC) da Economia Social na Economia Nacional, 2020	16
Figura 4 – Peso do Valor Acrescentado Bruto, das Remunerações e do Emprego Remunerado (ETC) da Economia Social na Economia Nacional, 2010-2020.....	17
Figura 5 – Peso das Cooperativas no conjunto de entidades da Economia Social, 2020.....	18
Figura 6 – Número de unidades, Valor Acrescentado Bruto, Remunerações e Emprego Remunerado (ETC) das Cooperativas e do total de entidades da Economia Social, 2010 – 2020	19
Figura 7 – Principal área geográfica em que as Cooperativas e o total das Entidades da Cooperativa Social desenvolveram a sua atividade, 2018.....	20
Figura 8 – Cooperativas em Portugal Continental por ramo cooperativo, 2019 e 2021 (%)	22
Figura 9 – Distribuição do Valor Acrescentado Bruto (VAB) das Cooperativas por ramo cooperativo, 2020 (%).....	23
Figura 10 – Antiguidade das Cooperativas e do total das Entidades da Economia Social, 2018 (%)	23
Figura 11 – Membros singulares das Cooperativas por sexo, 2017 - 2021 (%)	25
Figura 12 – Criação de mecanismos (formais ou informais) de representação equilibrada (vulgo quotas) de mulheres e homens nos órgãos sociais e/ou cargos dirigentes das Cooperativas e do total de entidades da Economia Social, 2018 (%)	26
Figura 13 – Membros dos órgãos sociais das Cooperativas por sexo, 2019 e 2021 (%)	27
Figura 14 – Membros dos órgãos sociais das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por sexo e ramo cooperativo, 2021 (%)	27
Figura 15 – Trabalhadores/as das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por sexo, 2019 e 2021 (%).....	28
Figura 16 – Trabalhadores/as das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por ramo cooperativo e por sexo, 2021 (%)	29
Figura 17 – Adoção de medidas de igualdade remuneratória entre mulheres e homens pelas Cooperativas e o total de entidades da Economia Social, 2018 (%)	30
Figura 18 – Distribuição do ganho médio horário nas cooperativas por sexo, 2018 (%).....	30
Figura 19 – Principais medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal adotadas pelas Cooperativas e o total de entidades da Economia Social, 2018	32
Figura 20 – Trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021	34
Figura 21 – Nacionalidade dos/as trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021	35

Figura 22 – Nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021 (%)	36
Figura 23 – Nível de qualificação por sexo, 2021 (%)	36
Figura 24 – Período normal de trabalho semanal por sexo, 2021 (%)	38
Figura 25 – Horas mensais (normais e suplementares) remuneradas médias por sexo, 2021 (%)	39
Figura 26 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, 2021	40
Figura 27 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, 2021	40
Figura 28 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, por nível de escolaridade e sexo, 2021	41
Figura 29 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, por nível de escolaridade e sexo, 2021	42
Figura 30 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, por antiguidade e sexo, 2021	45
Figura 31 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, por antiguidade e sexo, 2021	46
Figura 32 – Recomendações para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Setor Cooperativo	60
Figura 33 – Recomendações para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Setor Cooperativo (Cont.)	61
Figura 34 – Recomendações para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Setor Cooperativo (Cont.)	62
Figura 35 – Recomendações para a Igualdade entre Mulheres e Homens no Setor Cooperativo (Cont.)	63
Figura A1 – Voluntários/as das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por sexo, 2019 e 2021 (%)	67
Figura A2 – Voluntários/as das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por sexo e ramo cooperativo, 2021 (%)	67

Abreviaturas e Siglas

CASES	Cooperativa António Sérgio para a Economia Social
CNIS	Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade
CONFECOOP	Confederação Cooperativa Portuguesa, CCRL
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSES	Conta Satélite da Economia Social
ES	Economia Social
ETC	Equivalente a Tempo Completo
GEP	Gabinete de Estratégia e Planeamento
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IEM	Instituto do Emprego da Madeira
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
INE	Instituto Nacional de Estatística
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
ISES	Inquérito ao Setor da Economia Social
LBES	Lei de Bases da Economia Social
M€	Milhões de Euros
MTSSS	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
N.º	Número
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
p.p.	Pontos percentuais
QP	Quadros de Pessoal
SMN	Salário Mínimo Nacional
UE	União Europeia
VAB	Valor Acrescentado Bruto

1. INTRODUÇÃO

O compromisso com a Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH)¹ tem vindo assumir relevância crescente à escala global, mais recentemente expressa na definição dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Neste âmbito, estabeleceu-se no ODS n.º 5 (de um total de 17) o objetivo de “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas” até 2030. Os 193 Estados-membros da ONU subscreveram, assim, o propósito de eliminar todas as formas de discriminação em razão do sexo, em particular as direcionadas às mulheres e raparigas (mais prevalentes), por forma a garantir uma participação equilibrada de mulheres e homens em todas as esferas da sociedade.

No enquadramento normativo português, o princípio da igualdade foi previsto constitucionalmente em 1976, numa clara rutura com o texto anterior da Constituição da República Portuguesa (CRP). Na transição para a democracia, a CRP passou a consagrar o princípio da igualdade no seu artigo 13.º, sendo proclamada a mesma dignidade social e igualdade perante a lei para todas as pessoas, sem privilégio, prejuízo, privação de qualquer direito ou isenção de qualquer dever em razão de um conjunto de características, entre as quais o sexo. Em 1997, por ocasião da quarta revisão constitucional, estabeleceu-se no artigo 9.º que a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens é uma tarefa fundamental do Estado.

O princípio da igualdade encontra-se alicerçado nos valores democráticos que orientam o funcionamento do Estado português, não bastando, contudo, que estruturas jurídicas e as práticas sociais ainda não o consubstanciem na plenitude. Na atualidade, ainda que em Portugal seja expressiva a participação das mulheres no mercado de trabalho, persistem desigualdades significativas na qualidade da relação de emprego e nas condições de trabalho de mulheres e homens. Prevalecem padrões de segregação sexual horizontal e vertical, que se traduzem, respetivamente, numa distribuição desigual de mulheres e homens por ramos de atividade e profissões, e numa sub-representação das mulheres nos níveis hierárquicos superiores das estruturas funcionais e nos cargos de gestão de elevada responsabilidade (e.g. Casaca, coord., 2012, 2021; Coelho e Ferreira, 2018). A persistência de assimetrias na distribuição de oportunidades e responsabilidades entre mulheres e homens revela um

¹ A IMH é comumente designada por igualdade de género. No presente relatório, como forma de simplificar a leitura e interpretação dos dados, adotamos a primeira designação.

desajuste entre a igualdade jurídica e a igualdade de facto no contexto nacional. O exercício de uma cidadania plena por parte de todas as pessoas, com um envolvimento ativo das organizações na redução das desigualdades será determinante para uma alteração deste quadro.

Partindo de valores éticos de transparência, responsabilidade social e compromisso com o coletivo, e de princípios fundamentais como a democracia, a solidariedade, a igualdade, a equidade e a inclusão (e.g. Garrido *et al.* 2019), 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.

O presente documento representa o relatório final da investigação realizada no âmbito Igualdade entre Mulheres e Homens no Setor Cooperativo, a pedido da Confederação Cooperativa Portuguesa (CONFECOOP). O estudo integra uma análise da IMH nos 10 ramos² cooperativos representados pela CONFECOOP, por parte de uma equipa de investigação externa, tendo como objetivo último a produção de recomendações neste domínio.

A informação encontra-se organizada em quatro capítulos. Inicia-se com uma breve contextualização histórica do setor cooperativo em Portugal no quadro da Economia Social (ES), seguindo-se um subcapítulo dedicado à situação das mulheres no setor cooperativo. O terceiro capítulo integra a informação resultante da análise dos microdados dos Quadros de Pessoal (QP) 2021 para o setor cooperativo, bem como a recolhida junto de atores-chave sobre a igualdade entre mulheres e homens no setor num conjunto de dimensões. O quarto e último capítulo sintetiza as principais conclusões e recomendações que possam promover a igualdade entre mulheres e homens no setor cooperativo.

² O Código Cooperativo estabelece, na atualidade, a existência dos seguintes 12 ramos cooperativos: a) Agrícola; b) Artesanato; c) Comercialização; d) Consumidores; e) Crédito; f) Cultura; g) Ensino; h) Habitação e construção; i) Pescas; j) Produção operária; k) Serviços; l) Solidariedade Social. Excluem-se, do grupo de representados pela CONFECOOP, os ramos Agrícola e Crédito.

1.1. Objetivos do Estudo

Pretende-se, com o presente estudo, aprofundar a compreensão sobre a (des)igualdade entre mulheres e homens no setor cooperativo, com particular enfoque no papel das primeiras no setor. Por forma a cumprir esse propósito, foram definidos os objetivos elencados na figura seguinte (V. Figura 1).

Figura 1 – Objetivos do Estudo



1.2. Abordagem metodológica

De forma a cumprir os objetivos traçados para o presente Estudo, foi adotada uma abordagem metodológica mista, cruzando o método quantitativo e o qualitativo. Num primeiro momento, e para uma caracterização e contextualização preliminares do setor cooperativo e da posição ocupada pelas mulheres nesse contexto, recorreu-se à análise documental, em particular de publicações da Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES) como o *Retrato da Mulher no Sector Cooperativo Português* e a *Demografia do Sector Cooperativo 2022*, das quatro edições da *Conta Satélite da Economia Social (CSES)* publicação resultante de um protocolo de cooperação entre o Instituto Nacional de Estatística (INE) e a CASES, e ainda o *Inquérito ao Setor da Economia Social (ISES)*. Foi também efetuada a análise descritiva de dados estatísticos secundários do Portal de Credenciação da CASES, gentilmente organizados e cedidos à Equipa de Investigação pela referida entidade.³

No que respeita ao trabalho empírico subjacente ao presente estudo, por forma a elaborar-se um retrato preliminar do emprego no setor da ES, por sexo, recorreu-se num primeiro momento à análise quantitativa dos microdados dos Quadros de Pessoal 2021 (GEP/MTSS).⁴ Em momento posterior, na dimensão qualitativa da abordagem metodológica adotada, foram contactadas 35 pessoas em janeiro e fevereiro de 2024, tendo-se conseguido disponibilidade para realizar 14 entrevistas (*online*) a dirigentes (e uma pessoa administrativa) do universo de entidades de cada um dos 10 ramos do setor cooperativo (10 mulheres e quatro homens⁵) representados pela CONFECOOP, cujos contactos foram cedidos pela referida Confederação. Adicionalmente, foi realizado um *focus group*⁶ com representantes do ramo cooperativo da Solidariedade Social, no sentido de aprofundar o entendimento relativamente a um setor altamente feminizado e com especificidades inerentes à economia do cuidado em matéria de IMH.

³ A Equipa de Investigação agradece à CASES, em particular a Eduardo Pedroso e Edna Neves, a recolha, organização e partilha da informação solicitada.

⁴ Informação obtida através de um protocolo entre o centro de investigação SOCIUS – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações e o INE.

⁵ A distribuição da amostra de entrevistadas/os por sexo não reflete o grupo de pessoas contactadas para o efeito, entre as quais havia um equilíbrio deste ponto de vista, com exceção de um reduzido número de ramos cooperativos em que se verifica uma expressiva feminização (e.g. Artesanato e Solidariedade Social).

⁶ A Equipa de Investigação manifesta o seu profundo agradecimento a todas as pessoas que, no contexto do presente estudo, manifestaram disponibilidade para partilhar as suas experiências.

A investigação realizada permitiu a produção de três *outputs*: 1) Relatório do Estudo (o presente documento); 2) Brochura com caracterização do setor e recomendações no domínio da igualdade entre mulheres e homens digital em português; 3) Evento de disseminação em formato *webinar*.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

1.1. O Setor Cooperativo em Portugal no quadro da Economia Social

Para melhor compreendermos o enquadramento e o âmbito de atuação das cooperativas, importa efetuar uma breve caracterização prévia das bases gerais da ES. A formalização da importância do setor concretizou-se em 2013, por intermédio da Lei de Bases da Economia Social [LBES (Lei n.º 30/2013, de 8 de maio)].

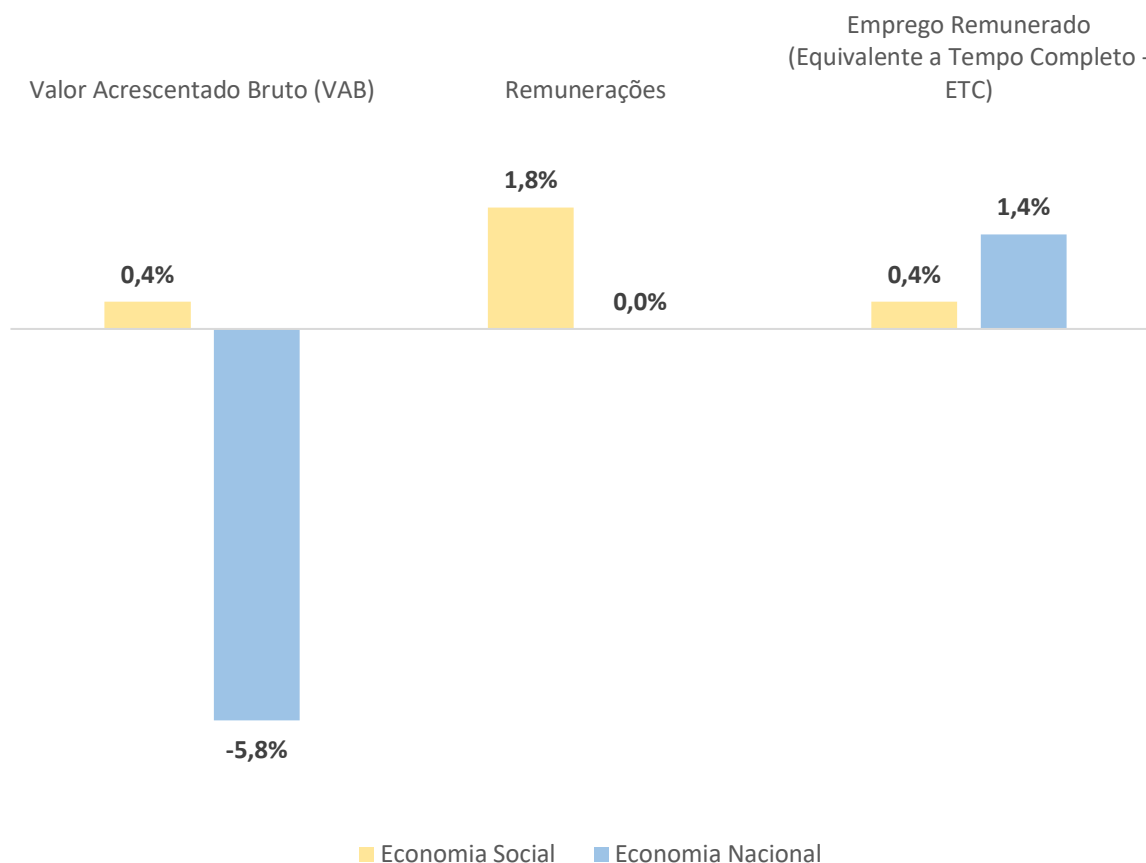
A LBES define a ES como o conjunto das atividades económico-sociais das entidades que a integram, que “têm por finalidade prosseguir o interesse geral da sociedade, quer diretamente quer através da prossecução dos interesses dos seus membros, utilizadores e beneficiários [sic], quando socialmente relevantes” (Lei n.º 30/2013, de 8 de maio: 2727). O Diploma estabelece como entidades que integram a ES as seguintes: a) Cooperativas; b) Associações mutualistas; c) Misericórdias; d) Fundações; e) Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) não abrangidas pelas alíneas anteriores; f) Associações com fins altruísticos que atuem no âmbito cultural, recreativo, do desporto e do desenvolvimento local; g) Entidades abrangidas pelos subsectores comunitário e autogestionário, integrados nos termos da Constituição no sector cooperativo e social; h) Outras entidades dotadas de personalidade jurídica, que respeitem os princípios orientadores da economia social previstos no artigo 5.º da presente lei e constem da base de dados da economia social. No que respeita aos princípios orientadores no âmbito dos quais estas entidades atuam, a LBES prevê, entre outros, “o respeito pelos valores da solidariedade, da igualdade e da não discriminação, da coesão social, da justiça e da equidade, da transparência, da responsabilidade individual e social partilhada e da subsidiariedade” (*id. ibid.*).

Ainda no âmbito da LBES, foi prevista a elaboração, publicação e atualização, por parte do Governo, de uma base de dados permanente das entidades da ES, bem como de uma CSES, desenvolvida no âmbito do sistema estatístico nacional. Esta última, publicada pelo INE em Parceria com a CASES, totaliza à data quatro edições, apresentando-se como uma ferramenta fundamental para dar visibilidade estatística à ES.

A primeira edição da CSES foi publicada em 2013, integrando dados relativos ao ano de 2010, a segunda em 2016, com informação para o ano de 2013, e a terceira em 2019, com dados para 2016. A quarta e mais recente CSES foi publicada em 2023 e pela primeira vez relativa a um biénio, 2019-2020, informando que existiam, em 2020, um total de 73 951 entidades de ES

em Portugal. No biénio 2019-2020, a ES apresentou um crescimento de 0,4% no Valor Acrescentado Bruto (VAB)⁷ (face a um decréscimo de 5,8% na Economia Nacional), de 1,8% nas remunerações (face a uma estagnação na Economia Nacional), e de 0,4% no emprego remunerado (expresso em unidades de trabalho equivalentes a emprego a tempo completo – ETC) (face a um crescimento de 1,4% na Economia Nacional) (V. Figura 2)

Figura 2 – Variação do Valor Acrescentado Bruto, Remunerações e Emprego Remunerado (ETC) na Economia Social e Nacional, 2019 - 2020

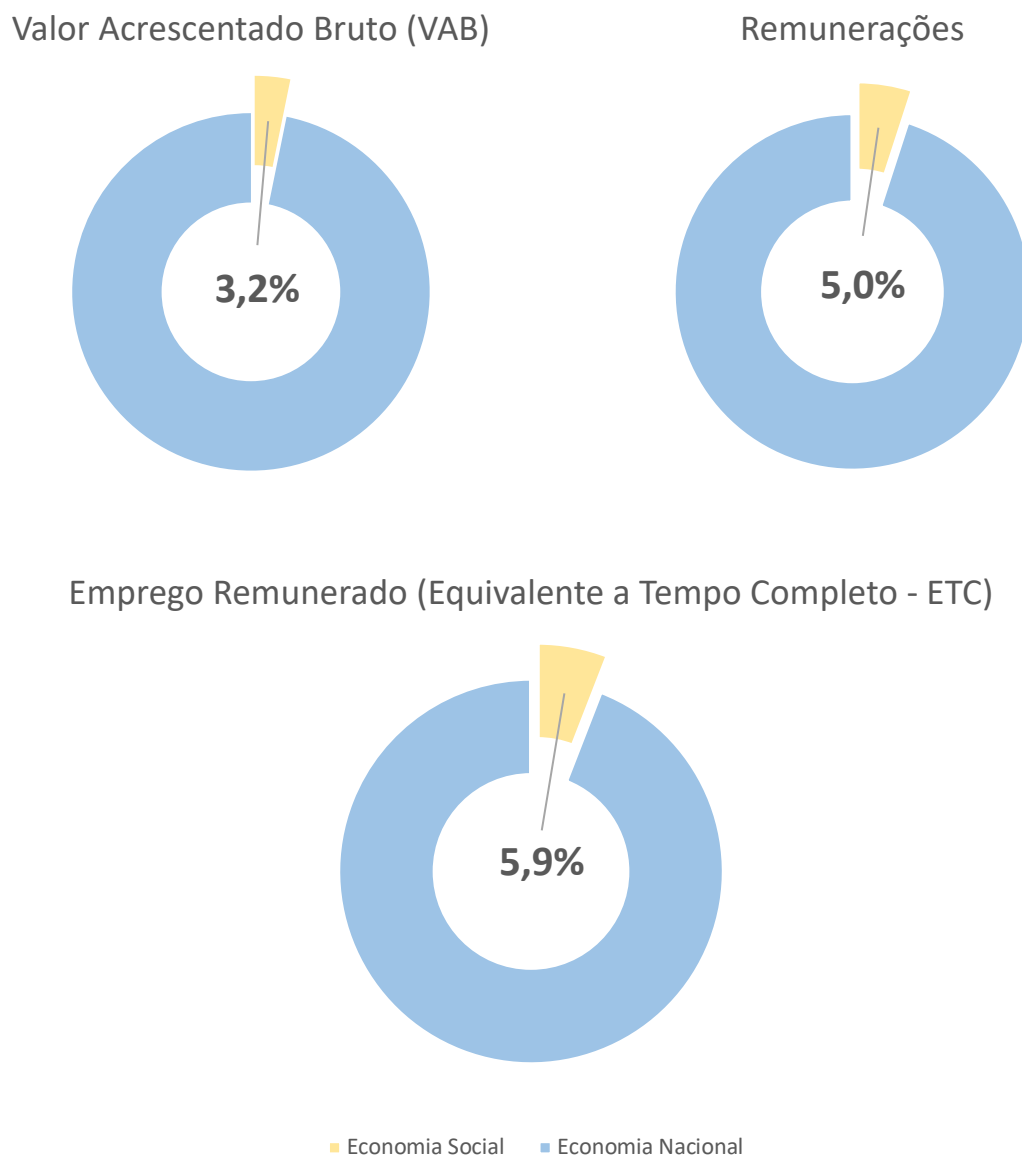


Fonte: INE/CASES (2023).

Em 2020, as entidades da ES foram responsáveis por 3,2% do VAB nacional (montante superior a 5,5 mil milhões de euros), 5,0% das remunerações (montante superior a 4,1 mil milhões de euros) e do emprego total e 5,9% do emprego remunerado da Economia Nacional (243 mil ETC) (V. Figura 3).

⁷ O Valor Acrescentado Bruto (VAB) corresponde ao valor bruto da produção deduzido do custo das matérias-primas e de outros consumos no processo produtivo.

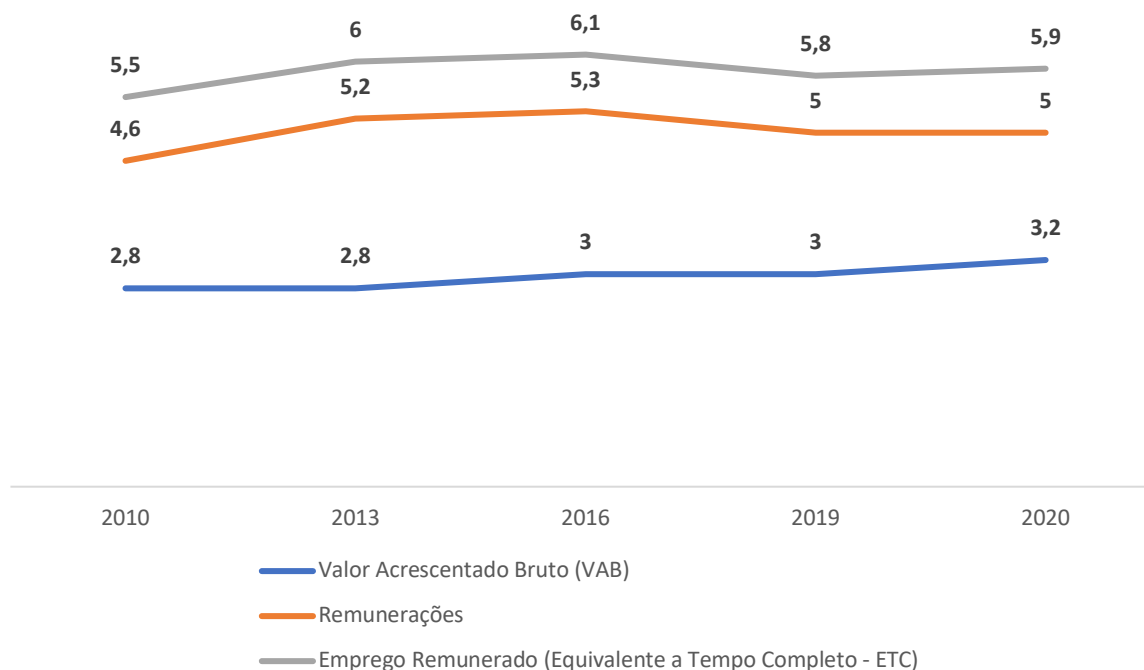
Figura 3 – Peso do Valor Acrescentado Bruto, das Remunerações e do Emprego Remunerado (ETC) da Economia Social na Economia Nacional, 2020



Fonte: INE/CASES (2023).

Olhando para a evolução do peso destes indicadores da ES na Economia Nacional na década 2010-2020, conclui-se que o VAB teve uma tendência contínua de crescimento, enquanto as remunerações e o emprego remunerado gerado pela ES tiveram em 2016 um peso mais elevado na economia nacional comparativamente ao restante período considerado, tendência que traduzirá um quadro de recuperação face ao contexto de crise económica dos anos anteriores (V. Figura 4).

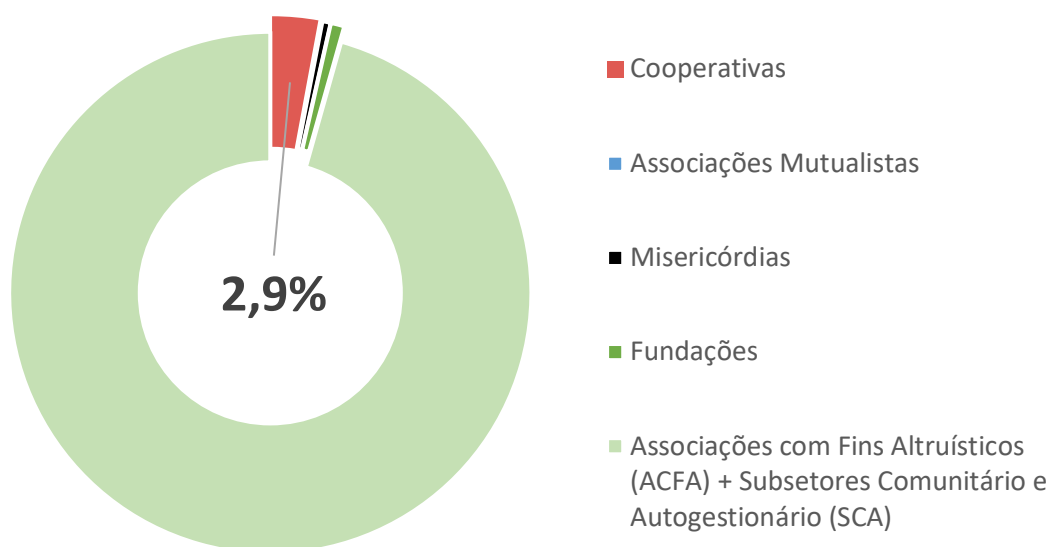
Figura 4 – Peso do Valor Acrescentado Bruto, das Remunerações e do Emprego Remunerado (ETC) da Economia Social na Economia Nacional, 2010-2020



O setor cooperativo em Portugal emerge como uma componente vital da ES, visando assumir um papel significativo na promoção da equidade, participação democrática e desenvolvimento sustentável. A base jurídica que enquadra a organização e o funcionamento das cooperativas no país encontra-se materializada no diploma que estabelece o Código Cooperativo (Lei n.º 119/2015, de 31 de Agosto). Nesta legislação, as cooperativas são definidas como “pessoas coletivas autónomas, de livre constituição, de capital e composição variáveis, que, através da cooperação e entreatajuda dos seus membros, com obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles” (Lei n.º 119/2015, de 31 de Agosto: s/p).

No conjunto de entidades que integram o setor da ES, as cooperativas eram, de acordo com a CSES 2019-2020 (INE/CASES, 2023) o segundo grupo com peso relativo mais elevado (2,9%, N=2153) em 2020, registando-se uma prevalência expressiva das Associações com fins Altruístico (ACFA), que representam 95,6% do setor (N=70613) (V. Figura 5).

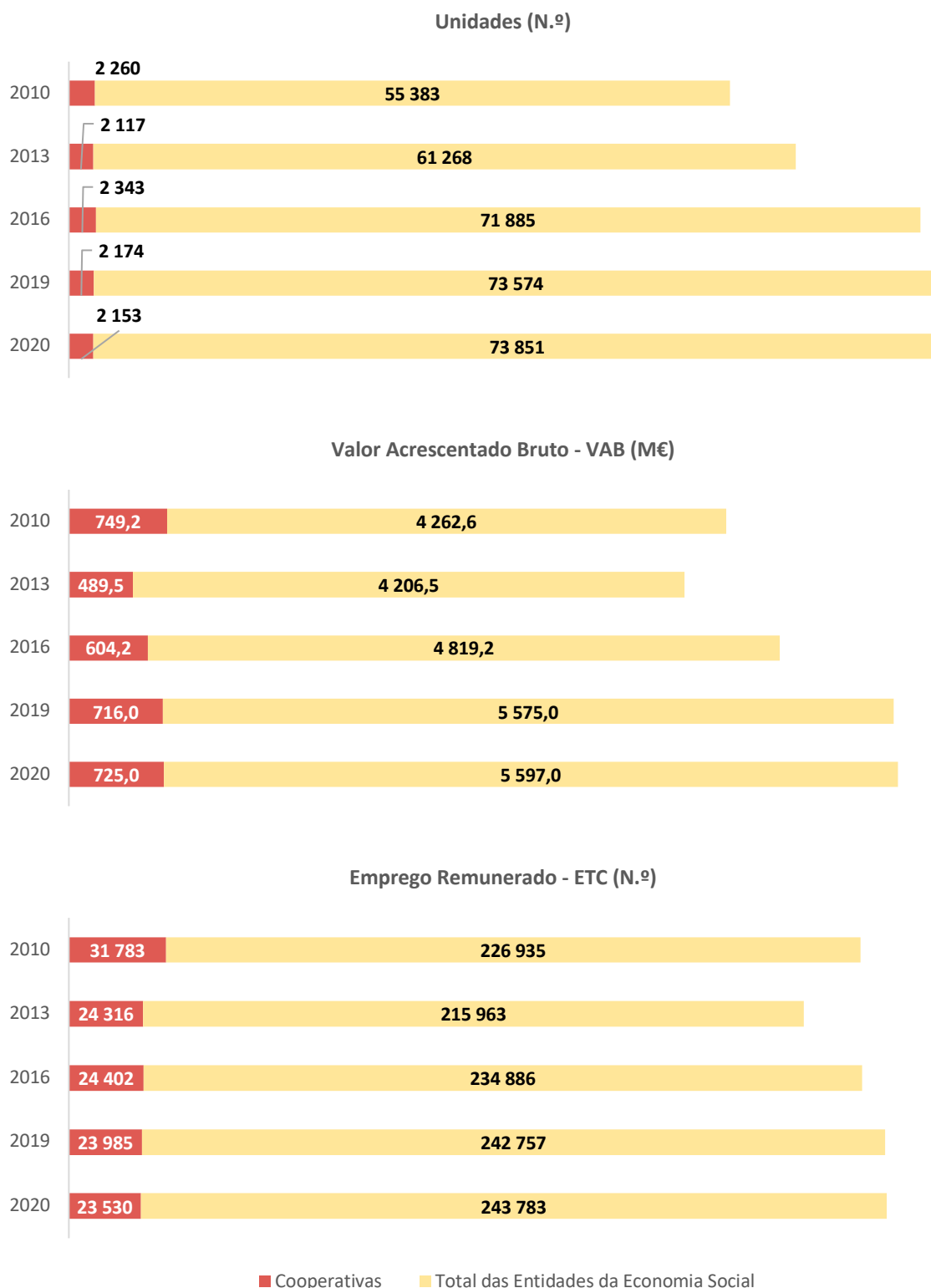
Figura 5 – Peso das Cooperativas no conjunto de entidades da Economia Social, 2020



Fonte: INE/CASES (2023).

No quadro da ES, as cooperativas representaram, em 2020, aproximadamente 10% do emprego remunerado (ETC) e 13% do VAB. Uma análise diacrónica dos principais indicadores disponíveis na CSES para o universo de cooperativas permite observar, desde 2010, uma continuidade relativa no número de unidades [com tendência de decréscimo desde 2010 (exceção feita ao ano de 2016), contrária à universo total da ES, sempre em crescendo], um crescimento no VAB desde 2013 (após uma descida expressiva em contexto de crise económica, com tendência semelhante na ES), e uma tendência de decréscimo no emprego remunerado (ETC) destas entidades (tendência contrária à da ES, com o ETC sempre em crescendo, com exceção do referido ano de 2013) (V. Figura 6).

Figura 6 – Número de unidades, Valor Acrescentado Bruto, Remunerações e Emprego Remunerado (ETC) das Cooperativas e do total de entidades da Economia Social, 2010 – 2020

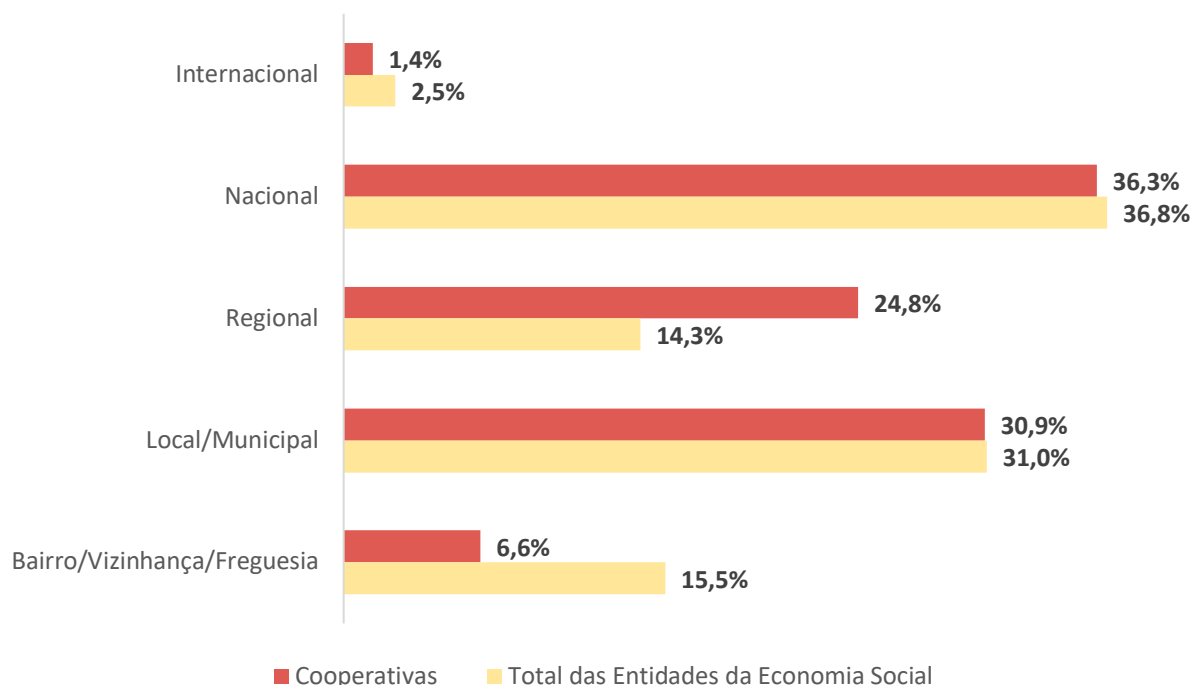


Fonte: INE/CASES (2013, 2016, 2019 e 2023).

No que respeita à principal área geográfica em que as cooperativas têm desenvolvido a sua atividade, a informação desagregada mais recente encontra-se integrada no ISES 2018. De

acordo com os resultados do inquérito, as principais áreas de atuação das cooperativas e do total de entidades da ES são a nacional (36,3% e 36,8%, respetivamente) e a local/municipal (30,9% e 31,0%, respetivamente), com apenas um reduzido número a assinalar ter desenvolvido atividade a nível internacional em 2018. As áreas geográficas em que se verifica uma maior assimetria na atuação das cooperativas face ao total de entidades da ES são a regional, com primazia das primeiras (24,8% face a 14,3%, respetivamente) e a de bairro/vizinhança, freguesia, com as cooperativas a apresentarem uma atividade mais reduzida (6,6%) face ao total de entidades da ES (15,5%) (V. Figura 7).

Figura 7 – Principal área geográfica em que as Cooperativas e o total das Entidades da Cooperativa Social desenvolveram a sua atividade, 2018



Fonte: Adaptado de INE/CASES (2020)

O Código Cooperativo integra, no artigo 4.º, a lista dos 12 ramos cooperativos legalmente consagrados na atualidade,⁸ que classificam as atividades desenvolvidas pelas cooperativas: a) Agrícola; b) Artesanato; c) Comercialização; d) Consumidores; e) Crédito; f) Cultura; g) Ensino; h) Habitação e construção; i) Pescas; j) Produção operária; k) Serviços; l) Solidariedade Social. No artigo 116.º do mesmo diploma, encontram-se estabelecidos os atos de comunicação

⁸ Ainda que o Código Cooperativo estabeleça a existência de 12 ramos que classificam as atividades das cooperativas, podem ser constituídas entidades de natureza multissetorial, isto é, com atividades relacionadas com dois ou mais ramos cooperativos.

obrigatória pelas cooperativas à CASES: “a) Cópia dos atos de constituição e de alteração dos estatutos, até 30 dias após o registo; b) Cópia dos relatórios anuais de gestão e dos documentos anuais de prestação de contas, até 30 dias após a sua aprovação; c) Cópia do balanço social, quando, nos termos legais, for obrigatória a sua elaboração, até 30 dias após a sua elaboração” (Lei n.º 119/2015, de 31 de Agosto, s/p).

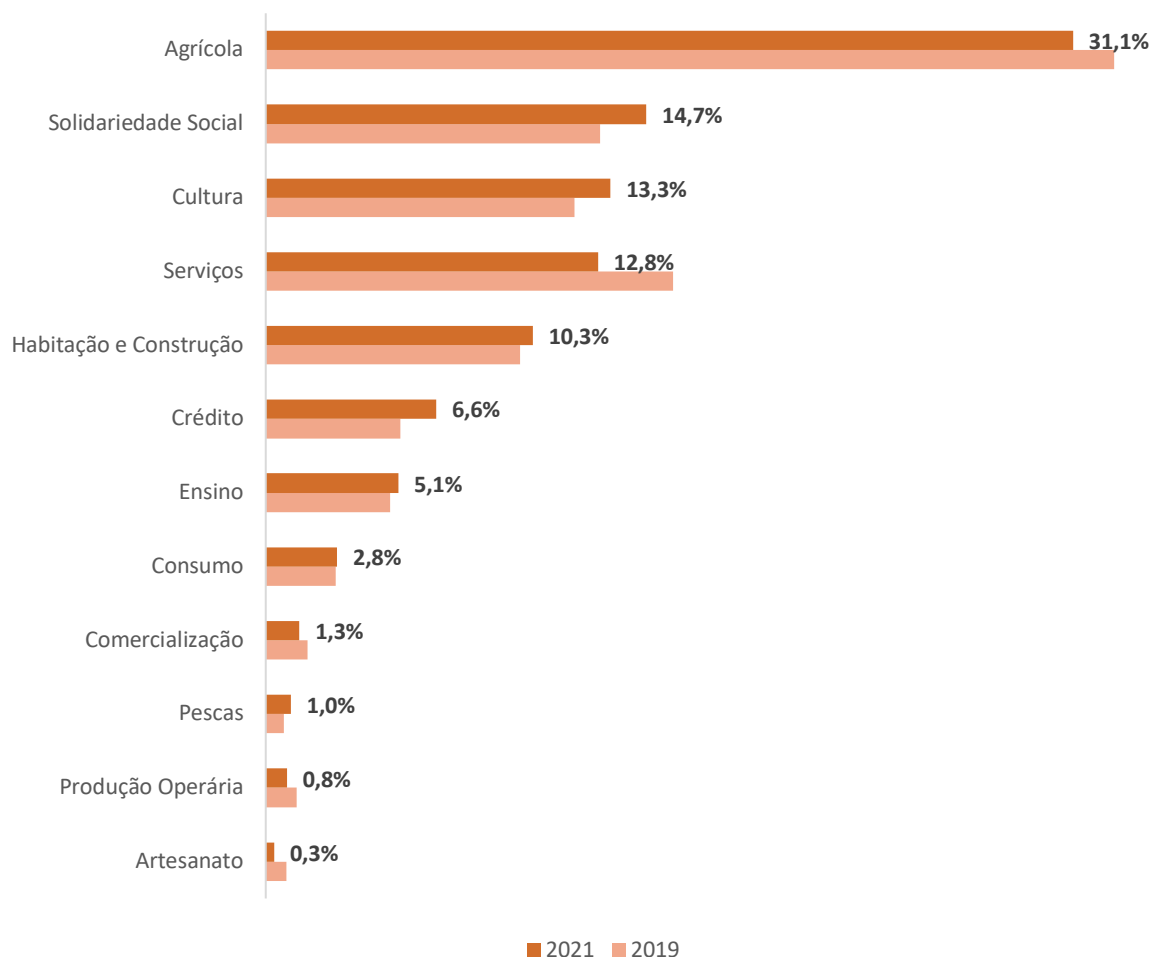
No sentido de estruturar a informação relativa aos atos obrigatórios, foi criada pela CASES em 2015 a plataforma digital Portal de Credenciação, na qual as cooperativas devem preencher os respetivos dados de comunicação obrigatória. Importa, neste âmbito e de acordo com a informação prestada pela CASES, assinalar que o Portal de Credenciação integra exclusivamente informação das cooperativas localizadas em Portugal Continental, sendo os dados das ilhas remetidos à Direção Regional do Empreendedorismo e Competitividade, na Região Autónoma dos Açores, e ao Instituto do Emprego da Madeira (IEM), na respetiva Região Autónoma. A inserção dos dados na plataforma e respetivo rigor é da exclusiva responsabilidade das cooperativas, carecendo de um registo prévio no Portal, sendo que nem todas as entidades situadas em Portugal Continental cumprem com este requisito obrigatório à luz do Código Cooperativo.

Não obstante as referidas limitações do ponto de vista da representatividade da amostra e o consequente dever de reserva na interpretação dos dados, o recurso a esta fonte de informação revelou-se essencial, à imagem do que havia sido feito pela CASES por ocasião da publicação do *Retrato sobre a Mulher no Setor Cooperativo* (Pedroso, 2021) com dados para 2019. Com efeito, a análise da mais recente com base na informação disponível – para o ano de 2021 – permite olhar para um conjunto de indicadores desagregados por sexo e ramo cooperativo e assinalar a sua evolução desde o anterior levantamento pela CASES.

Num primeiro olhar para os dados do Portal para o ano de 2021 - recolhidos e disponibilizados à Equipa de Investigação pela CASES -, a primeira observação remete para a amostra de entidades com registo e dados disponíveis na referida plataforma digital. No total, foi recolhida pela CASES informação para um total de 1234 cooperativas, o que, tendo como referência o universo reportado na mais recente CSSES para o ano de 2020 (N=2153), representará um pouco mais de metade do setor à escala nacional (57,3%). Desagregando a informação por ramo cooperativo, o ramo Agrícola prevalece como o mais representado no conjunto de cooperativas com informação na plataforma (31,1% do total), seguindo-se agora o da Solidariedade Social

(14,7) (em 2019, surgia na segunda posição o ramo dos Serviços) e, no terceiro posto, o da Cultura (13,3%) (V. Figura 8).

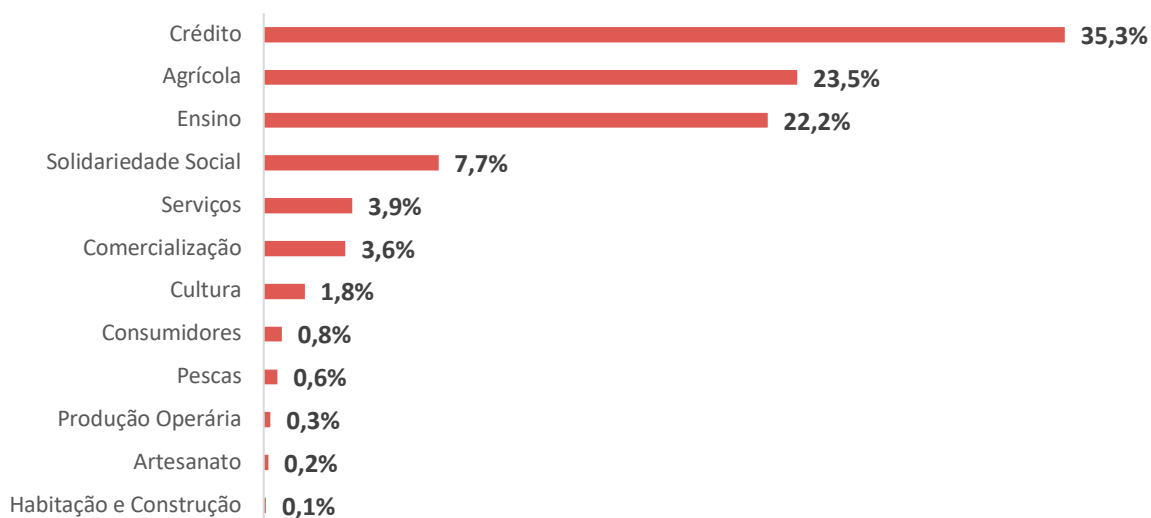
Figura 8 – Cooperativas em Portugal Continental por ramo cooperativo, 2019 e 2021 (%)



Fonte: Adaptado de Pedroso (2021) e de informação estatística do Portal de Credenciação, disponibilizada pela Equipa do Setor Cooperativo e Estatísticas (ESCE) da CASES.

A mais recente CSES, que integra informação para o biénio 2019-2020 (INE/CASES, 2023), incorpora pela primeira vez dados sobre a distribuição do VAB das Cooperativas por ramo de atividade. De acordo com o referido documento, aproximadamente 80% do total do VAB das cooperativas encontrava-se em 2020 distribuído pelos ramos de Crédito (35,3%), Agrícola (23,5%) e de Ensino (22,2%). No polo oposto, com pouco mais de 0,5% do VAB no seu conjunto, encontravam-se os ramos da Habituação e Construção (0,1%), do Artesanato (0,2%) e da Produção Operária (0,3%) (V. Figura 9).

Figura 9 – Distribuição do Valor Acrescentado Bruto (VAB) das Cooperativas por ramo cooperativo, 2020 (%)

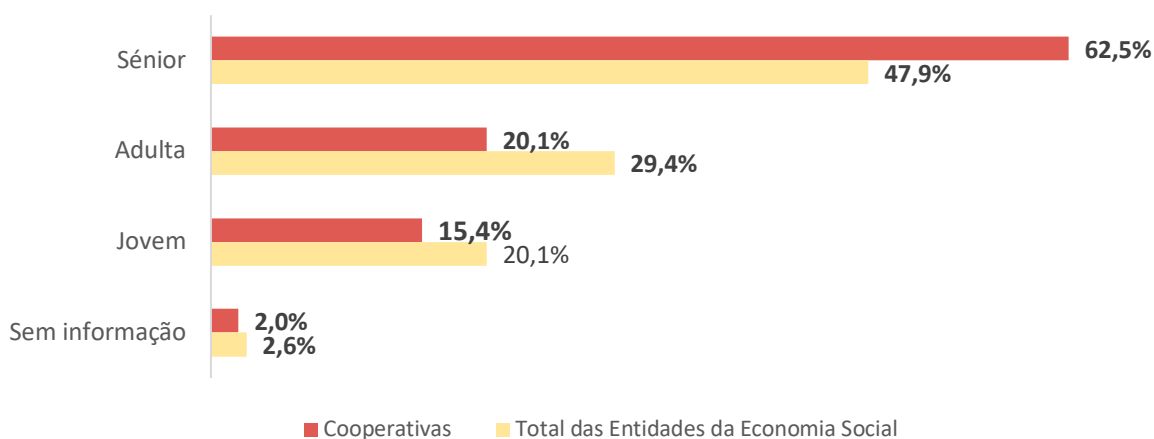


Fonte: INE/CASES (2023).

De acordo com o último relatório anual da CASES sobre a demografia do setor cooperativo (CASES, 2023), mais de um quarto das entidades recém-criadas em 2022 pertencia ao ramo da Solidariedade Social (um total de 14), sendo o ramo dos Serviços aquele em que mais cooperativas foram extintas (um total de 20) (CASES, 2023).

Por fim, no que respeita à antiguidade das cooperativas no quadro da ES, os dados do ISES para 2018 informam que quase metade das entidades (47,9%) respondentes era sénior (com 20 ou mais anos de idade), com uma proporção superior no caso das cooperativas (62,5%) (V. Figura 10).

Figura 10 – Antiguidade das Cooperativas e do total das Entidades da Economia Social, 2018 (%)



Fonte: Adaptado de INE/CASES (2020).

1.2. Um retrato da situação das mulheres no setor cooperativo

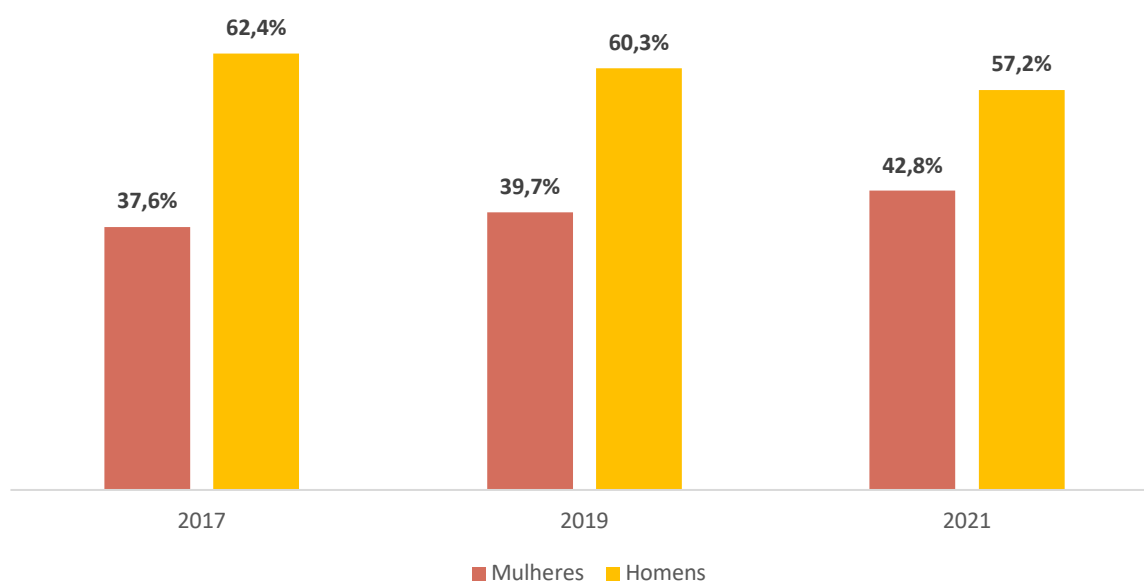
Existe uma manifesta escassez de produção científica dedicada a uma análise do papel e da situação profissional das mulheres no setor cooperativo, com exceção de um reduzido número de produções da iniciativa de entidades como a CASES, como sendo as publicações *Retrato da Mulher no Setor Cooperativo Português* (Pedroso, 2021) e *Mulheres e Cooperativas: do Boletim Cooperativista à Atualidade* (Leite, 2014), dissertações e textos de natureza académica de pessoas especialistas no setor (e.g. Barros, 2018; Meira, Martinho e Castro, 2020; Meira e Martinho, 2021), ou artigos de opinião em órgãos de comunicação social (e.g. Martinho e Meira, 2019; Henriques, 2020).

De acordo com a publicação *Retrato da Mulher no Setor Cooperativo Português*, organizada pela CASES e da autoria de Pedroso (2021), subsistem notórias desigualdades entre homens e mulheres no setor cooperativo, particularmente em matéria de participação cooperativista (na qualidade de cooperadoras/cooperantes), remunerações e representação das mulheres em cargos de direção e gestão. Esta realidade é mais paradoxal atendendo à superior proporção de mulheres trabalhadoras e voluntárias neste setor, face aos homens.

Por forma a cumprir-se o propósito de apresentar um retrato da presença de mulheres no setor cooperativo, a informação integrada no presente capítulo teve como fontes o Portal de Credenciação e o ISES, que integram informação desagregada por sexo (contrariamente ao que se verifica na CSES).

Num primeiro momento, importa observar a distribuição por sexo dos/as membros singulares das cooperativas, os/as cooperadores/as (ou cooperantes). A informação disponível permite uma análise diacrónica desagregada entre 2017 e 2021, sendo notória uma predominância de membros singulares do sexo masculino, além de uma evidente tendência crescente de mulheres cooperadoras (ou cooperantes) no referido período (com um aumento superior a 5 p.p) (V. Figura 11).

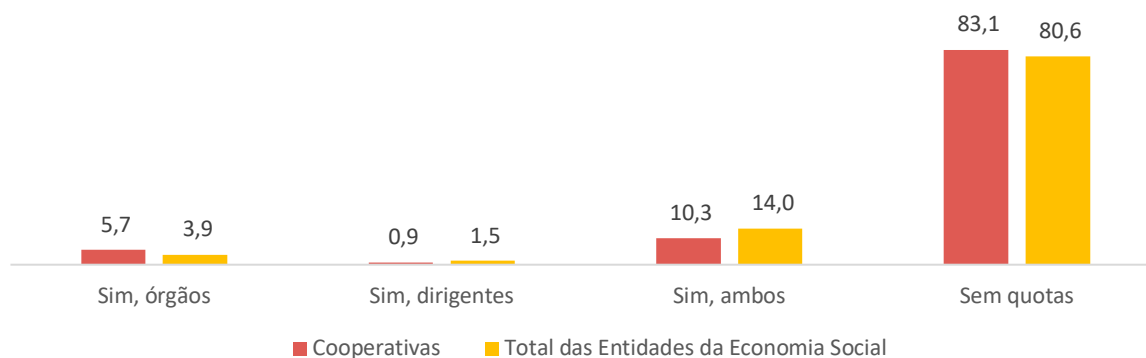
Figura 11 – Membros singulares das Cooperativas por sexo, 2017 - 2021 (%)



Fonte: Adaptado de Pedroso (2021) e de informação estatística do Portal de Credenciação, disponibilizada pela Equipa do Setor Cooperativo e Estatísticas (ESCE) da CASES.

Por forma a analisar a **progressão na carreira** e as oportunidades de exercício de cargos de poder no setor cooperativo, nomeadamente a existência de segregação sexual vertical, importa olhar para informação disponível relativamente à proporção de mulheres e homens nos órgãos sociais e em cargos de direção intermédia. No segmento do ISES dedicado à análise exploratória do contributo das entidades das ES para um conjunto de ODS - incluindo o 5 – *Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas* - e respetivos indicadores, começou por se explorar o 5.1.1. - *Existência de quadros legais para promover, fazer cumprir e monitorizar a igualdade e a não-discriminação com base no género*. Para este indicador, concluiu-se que a grande maioria (80,6%) das entidades da ES não tinha, em 2018, quaisquer mecanismos formais ou informais que afirmassem um limiar mínimo de representação de mulheres e homens. No que respeita às cooperativas, a proporção de entidades sem mecanismos desta natureza era superior à do total da ES, na ordem dos 83,1%. Apenas 10,3% das cooperativas tinham implementado este tipo de medidas para os órgãos sociais e cargos dirigentes, enquanto 5,7% o tinham feito apenas para os primeiros (V. Figura 12).

Figura 12 – Criação de mecanismos (formais ou informais) de representação equilibrada (vulgo quotas) de mulheres e homens nos órgãos sociais e/ou cargos dirigentes das Cooperativas e do total de entidades da Economia Social, 2018 (%)

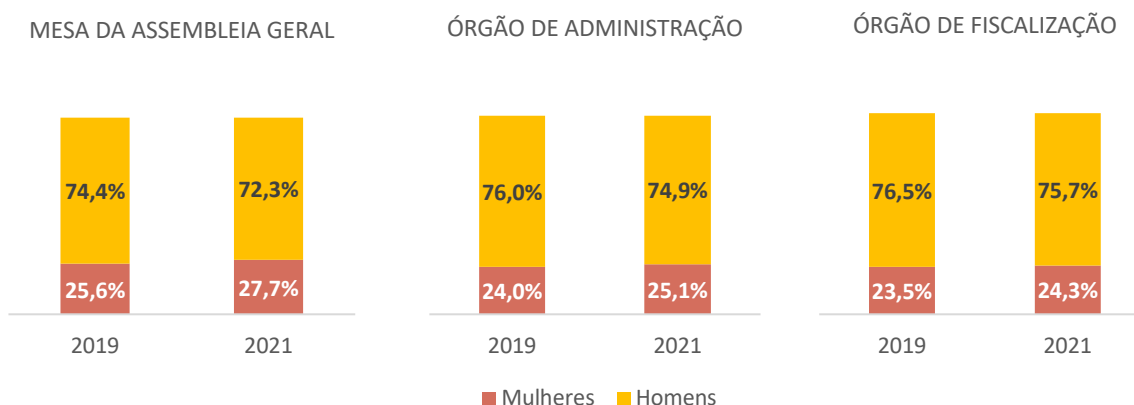


Fonte: Adaptado de INE/CASES (2020)

De acordo com informação da Informa D&B para o ano de 2023, as mulheres representavam apenas 30% dos membros de órgãos sociais de gestão, administração e gerência, e somente 27% tinham funções de liderança/primeiro/a gestor/a (Presidente do Conselho de Administração e gerente) nas empresas ativas a 31 de dezembro do referido ano em Portugal (Informa D&B, 2024). Estes valores têm permanecido estáveis nos últimos anos, com um aumento da presença feminina de apenas 0,2 p.p. na gestão e 0,8 p.p. na liderança no período 2017-2023.

Passando à análise da representação de mulheres e homens nestes cargos no setor cooperativo, o ISES informa que, em 2018, apenas 23,4% dos membros da direção de topo (órgão executivo) das cooperativas eram mulheres (face a 29,6% para o total de entidades da ES), sendo que a representação era ainda menor no cargo de dirigente de topo, 19,1% (face a 21,9% para o total de entidades da ES). Apenas para as funções de dirigente (dirigentes intermédios/as) havia uma representação equilibrada de mulheres (49,6%) e homens (59,4%) no setor cooperativo, havendo inclusivamente uma preponderância do sexo feminino (62,4% de mulheres face a 37,6% de homens). A informação do Portal de Credenciação permite uma análise da proporção de mulheres e homens nos órgãos sociais das cooperativas em 2019 e 2021, sendo observável, para o total dos órgãos das cooperativas com dados na referida plataforma, a manutenção de uma expressiva sub-representação de mulheres nos dois anos (23,9% em 2019 e 25,3% em 2021, respetivamente), apenas com uma ligeira redução da assimetria neste período. Desagregando por tipo de órgão, o aumento mais marcado, de aproximadamente 2 p.p., deu-se na Mesa da Assembleia Geral (V. Figura 13).

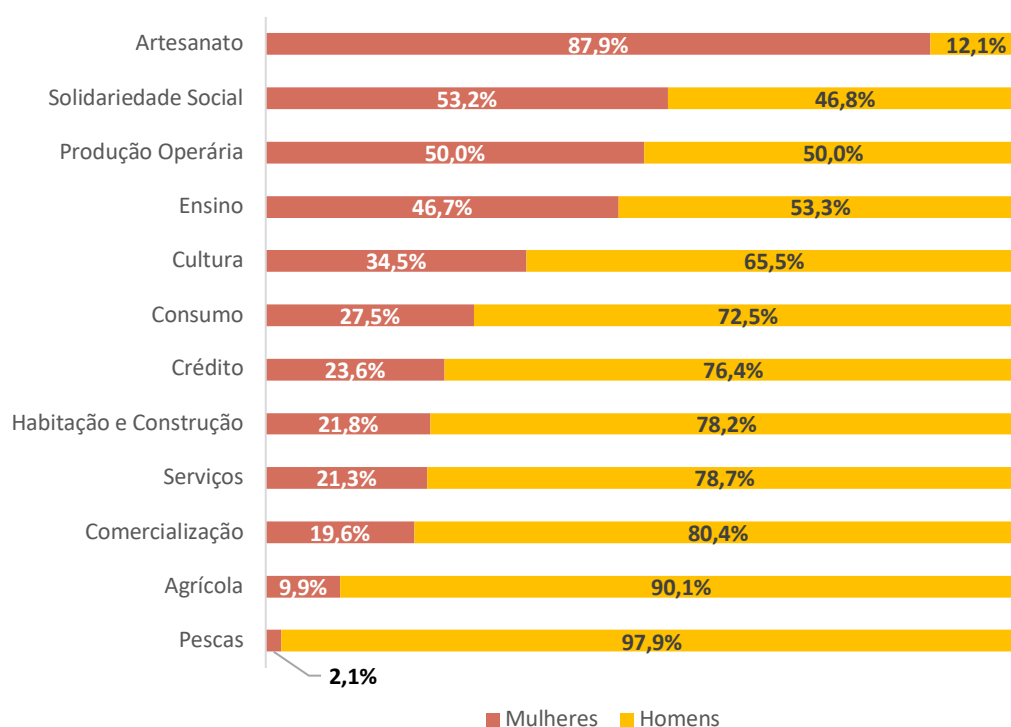
Figura 13 – Membros dos órgãos sociais das Cooperativas por sexo, 2019 e 2021 (%)



Fonte: Adaptado de Pedroso (2021) e de informação estatística do Portal de Credenciação, disponibilizada pela Equipa do Setor Cooperativo e Estatísticas (ESCE) da CASES.

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 (V. Figura 14).

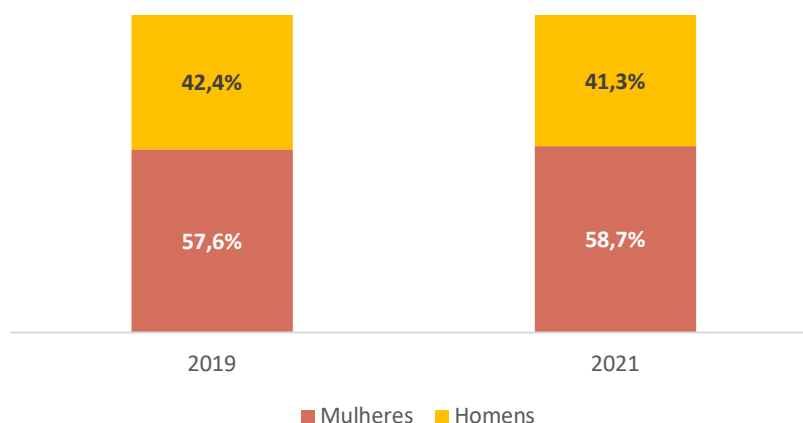
Figura 14 – Membros dos órgãos sociais das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por sexo e ramo cooperativo, 2021 (%)



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

Entrando no domínio do **recrutamento e seleção** no setor cooperativo, não obstante os homens se apresentarem em maior proporção enquanto membros singulares ou cooperadores/cooperantes, como vimos no início desta subsecção, a tendência inverte-se no universo de trabalhadores/as destas entidades. Com efeito, olhando para a amostra de trabalhadores nas cooperativas registadas no Portal de Credenciação em 2019 e 2021, conclui-se que 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) (V. Figura 15). Esta tendência parece ser contrária ao que sugerem dados recentes para a evolução da presença feminina no mercado laboral, de acordo com os quais houve um decréscimo neste indicador de 0,9 p.p. no período 2017-2023, com as mulheres a representarem 42% dos/as trabalhadores/as em 2023, face a 43% em 2017 (Informa D&B, 2024).

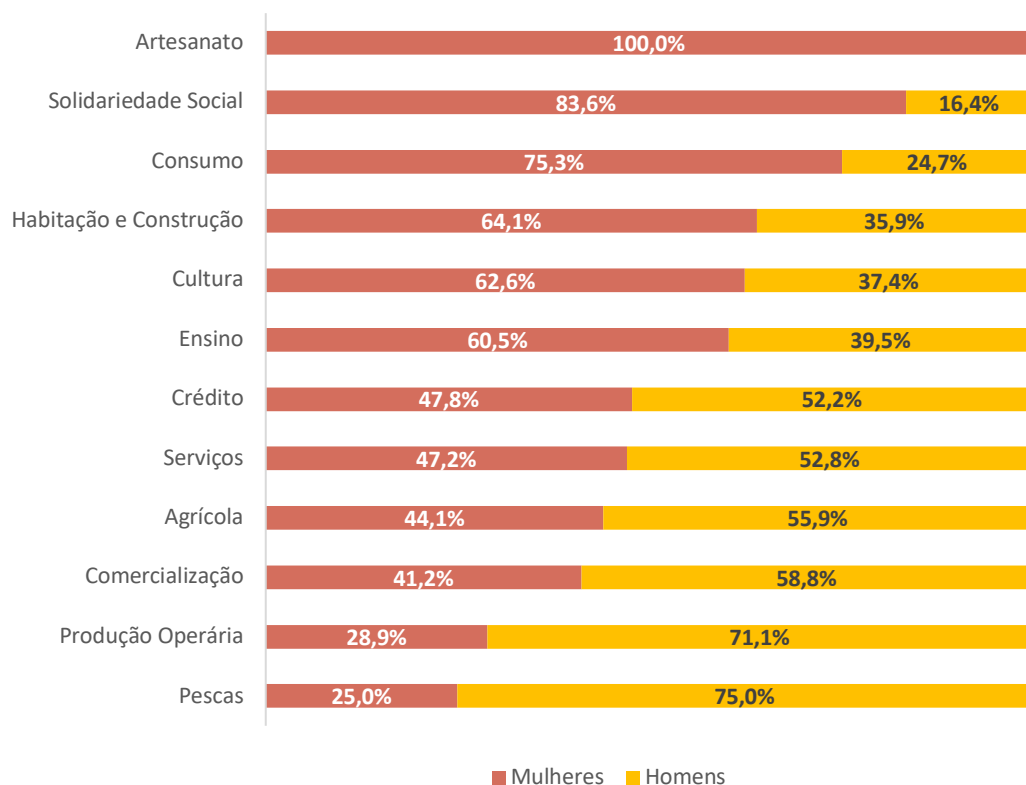
Figura 15 – Trabalhadores/as das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por sexo, 2019 e 2021 (%)



Fonte: Adaptado de Pedroso (2021) e de informação estatística do Portal de Credenciação, disponibilizada pela Equipa do Setor Cooperativo e Estatísticas (ESCE) da CASES.

Desagregando a informação por ramo cooperativo, a figura seguinte informa que o do Artesanato é agora o mais feminizado, sendo as cooperativas com dados no Portal de Credenciação exclusivamente compostas por trabalhadoras. Segue-se o da Solidariedade Social, que em 2019 encabeçava a lista (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), à semelhança do que acontecia em 2019 (V. Figura 16).

Figura 16 – Trabalhadores/as das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por ramo cooperativo e por sexo, 2021 (%)



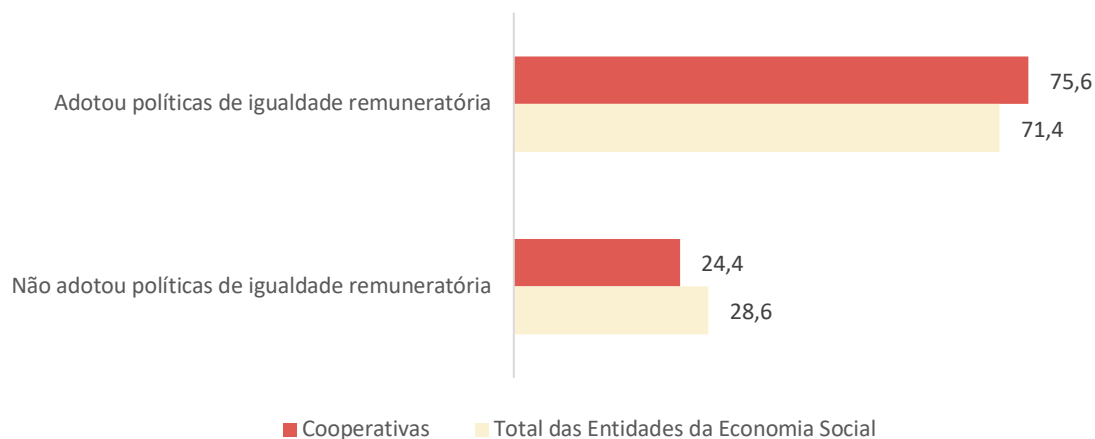
Fonte: Informação estatística do Portal de Credenciação, disponibilizada pela Equipa do Setor Cooperativo e Estatísticas (ESCE) da CASES.

Explorando a amostra de pessoas voluntárias nas cooperativas para as quais há dados disponíveis no Portal, verifica-se um predomínio ainda mais marcado de mulheres, e igualmente com uma tendência de crescimento entre 2019 e 2021 (59% e 66,2%, respetivamente). Desagregando por ramos, a distribuição é semelhante à verificada para os indicadores anteriormente analisados, com uma total feminização do artesanato e ausência de voluntárias nas Pescas. Outros ramos com elevada taxa feminização entre as pessoas voluntárias são o dos Serviços (74,0%) e o da Solidariedade Social (72,7%) (V. Anexos, Figuras A1 e A2).

No quadro da IMH, outra dimensão que assume relevância é a da **igualdade remuneratória**. Neste domínio, o mais recente barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP/MTSSS, 2023) informa, com base na informação dos Quadros de Pessoal, que o diferencial remuneratório nacional em 2021 era de 13,1% em desfavor das mulheres na remuneração média base, e 15,9% após complementos salariais (ganhos). De acordo com a informação disponível para o setor cooperativo no ISES 2018, no segmento sobre o contributo das entidades da ES para os

ODS, mais de três em cada quatro cooperativas (75,6%) haviam adotado, em 2018, medidas de igualdade remuneratória entre mulheres e homens, proporção superior ao do total de entidades da ES (V. Figura 17).

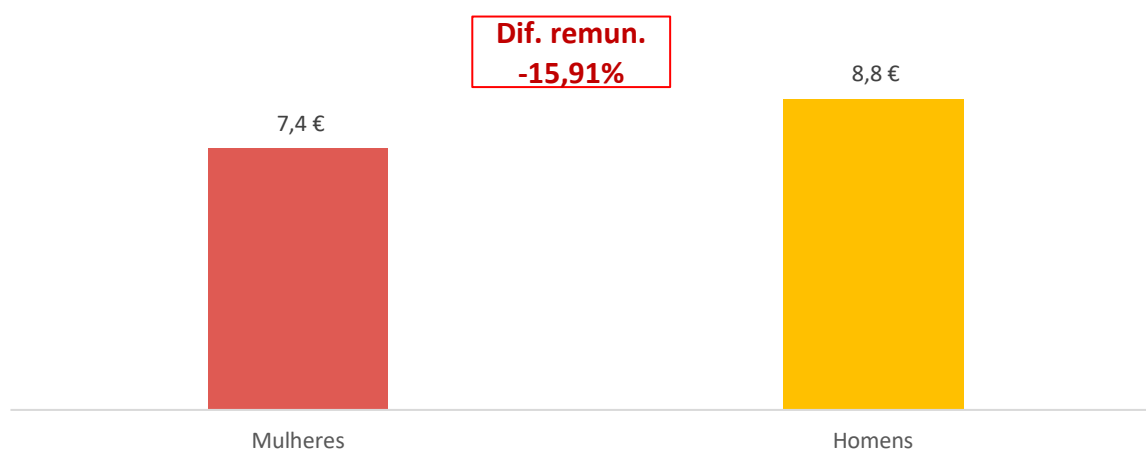
Figura 17 – Adoção de medidas de igualdade remuneratória entre mulheres e homens pelas Cooperativas e o total de entidades da Economia Social, 2018 (%)



Fonte: Adaptado de INE/CASES (2020).

Não obstante a adoção de políticas de igualdade remuneratória pela maioria das cooperativas em Portugal, as diferenças remuneratórias identificadas nas empresas e entidades à escala nacional parecem encontrar paralelo no setor cooperativo. Com efeito, em 2018, o diferencial situava-se perto dos 16%, correspondendo a uma diferença de 1,4€ no ganho médio horário de mulheres e homens (7,4€ e 8,8€, respetivamente) (V. Figura 18).

Figura 18 – Distribuição do ganho médio horário nas cooperativas por sexo, 2018 (%)



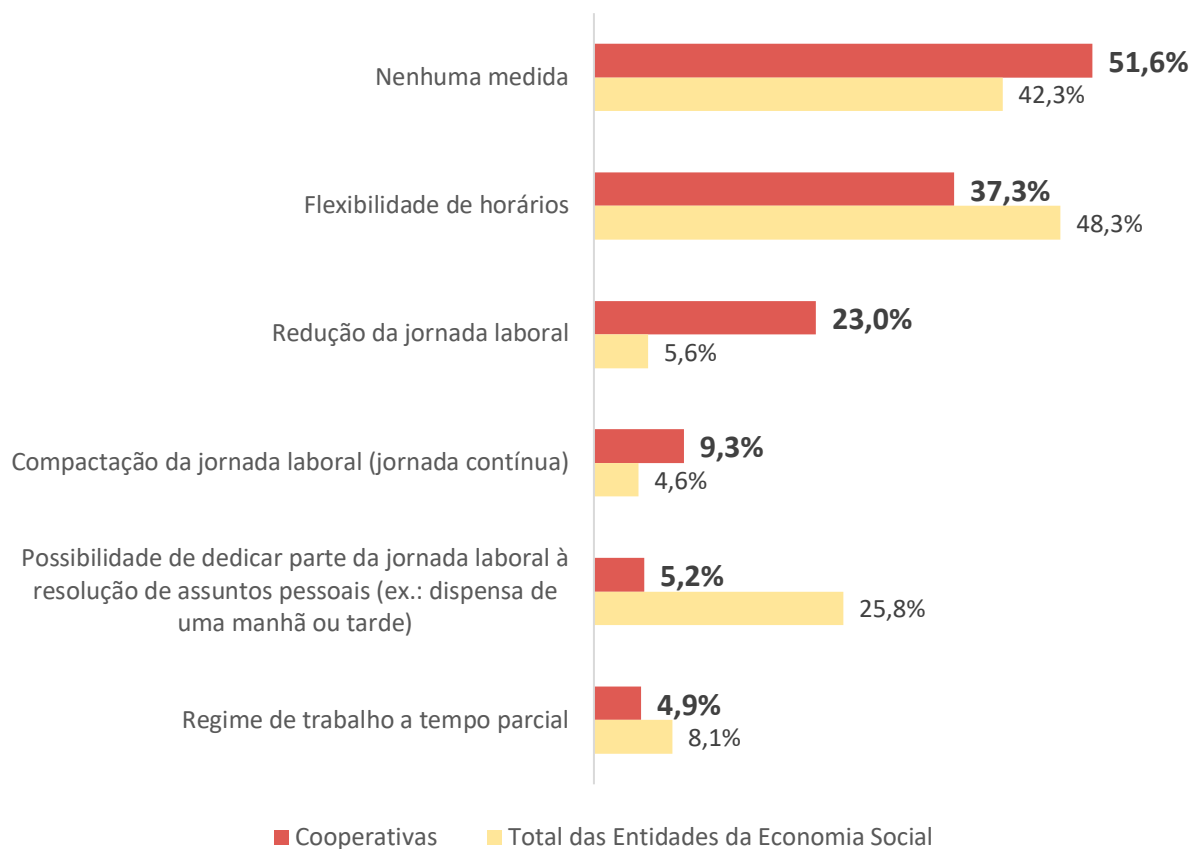
Fonte: Adaptado de INE/CASES (2020).

Outra dimensão relevante no domínio da IMH é a da **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**. Este foi, com efeito, outro dos tópicos abrangidos pelo ISES 2018, no segmento relativo às Práticas de Gestão da Entidade – Recursos Humanos. Na ocasião, questionou-se quais as medidas adotadas nesse domínio no ano de referência, entre as seguintes opções:

- ✓ Teletrabalho
- ✓ Flexibilidade de horários
- ✓ Redução da jornada laboral
- ✓ Compactação da jornada laboral (jornada contínua)
- ✓ Possibilidade de dedicar parte da jornada laboral à resolução de assuntos pessoais (ex.: dispensa de uma manhã ou tarde)
- ✓ Semana de trabalho de 4 dias
- ✓ Licenças de parentalidade com duração superior à prevista na legislação nacional
- ✓ Regime de trabalho a tempo parcial
- ✓ Outra (indique qual)
- ✓ Nenhuma medida

Do levantamento efetuado, resultou que mais de metade (51,6%) das cooperativas assinalou não ter adotado qualquer medida de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (INE/CASES, 2020) - proporção superior à da totalidade das entidades da ES (42,3%, com apenas as associações mutualistas a reportarem uma ausência de medidas superior à das cooperativas, 69,2%). Esta é uma realidade potencialmente mais penalizadora para as trabalhadoras, à luz da amplamente documentada maior dificuldade na articulação das várias esferas da vida, comparativamente aos seus pares do sexo masculino (Múrias, 2015; Perista *et al.*, 2016; Torres *et al.*, 2018). Medidas como a implementação de licenças de parentalidade com duração superior à prevista na legislação nacional e o teletrabalho não tiveram igualmente expressão no grupo de cooperativas respondentes, tendo apenas este último figurado entre as cinco principais medidas de conciliação das fundações e ACFA, ainda que em último lugar. Entre as cinco medidas de conciliação mais adotadas pelas cooperativas da amostra do ISES, destaque para a flexibilidade de horários (37,3%) e a redução da jornada laboral (23%) (V. Figura 19).

Figura 19 – Principais medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal adotadas pelas Cooperativas e o total de entidades da Economia Social, 2018



Fonte: Adaptado de INE/CASES (2020).

2. IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NOS RAMOS COOPERATIVOS REPRESENTADOS PELA CONFECOOP

2.1. Um retrato caracterizador do emprego a partir dos Microdados dos Quadros de Pessoal 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).

Ao permitirem uma compreensão detalhada da distribuição sectorial e regional do emprego, bem como das características demográficas dos/as trabalhadores/as e respetivas remunerações, os QP constituem uma ferramenta essencial para a formulação e avaliação de políticas públicas orientadas para a dimensão do laboral. São, assim, de reconhecida utilidade para órgãos governativos, empresas, instituições académicas e outras entidades que careçam de informação atualizada e fidedigna para a melhoria das políticas de emprego e formação profissional em Portugal, com o desenvolvimento de estratégias que promovam um ambiente laboral justo, inclusivo e sustentável. Com efeito, como complemento à informação previamente explorada, uma análise dos dados dos QP para as cooperativas representará um contributo adicional para a identificação de tendências, desafios e oportunidades no setor.

Foi, assim, analisada uma subamostra dos QP de trabalhadores/as por conta de outrem (doravante designados por trabalhadores/as) cuja empresa/entidade de referência tem a natureza jurídica de “sociedade cooperativa” (doravante designadas por cooperativas), totalizando 19 052⁹ trabalhadores/as de um total de 874 entidades.¹⁰ 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 analisada nos subcapítulos seguintes possa indicar pistas sobre a realidade do setor, deve ser interpretada com alguma reserva.

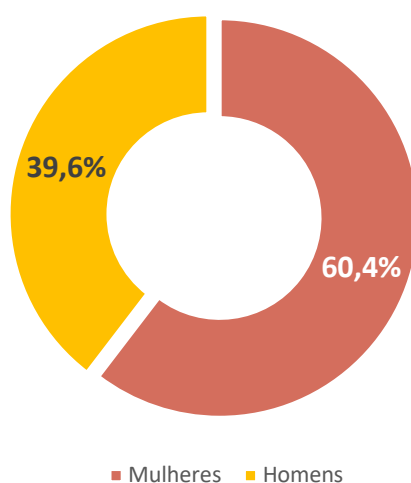
⁹ Importa, para as análises dos subcapítulos subsequentes, assinalar a existência de não respostas/*missings* em algumas variáveis.

¹⁰ De acordo com os mais recentes dados da CSES, para o biénio 2019-2020, havia em 2020 um total de 2153 cooperativas em Portugal. Assim, a amostra analisada representa cerca de 41% do setor cooperativo nacional.

2.1.1. Caracterização sociodemográfica

Iniciando a análise pela caracterização sociodemográfica, no que respeita à distribuição de trabalhadores/as das cooperativas por sexo, os dados dos QP 2021 espelham a tendência da informação do Portal de Credenciação para o mesmo ano, explorada em subcapítulo anterior. Com efeito, a amostra é composta por 60,4% de mulheres (N=11 509) e 39,6% de homens (N=7543) (V. Figura 20).

Figura 20 – Trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021



Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021 (GEP/MTSSS).

No que respeita à estrutura etária dos/as trabalhadores/as, não há diferenças expressivas entre mulheres e homens, sendo os escalões etários mais prevalentes os dos 36-45 anos e 46-55 anos, em semelhante proporção. Agregando os escalões, conclui-se que uma proporção ligeiramente superior dos homens tem até 35 anos (24,3%, face a 22,7% das mulheres), havendo igualmente uma proporção superior de trabalhadores nos escalões etários mais elevados, com 56 ou mais anos (22,1% face a 18,8% das mulheres).

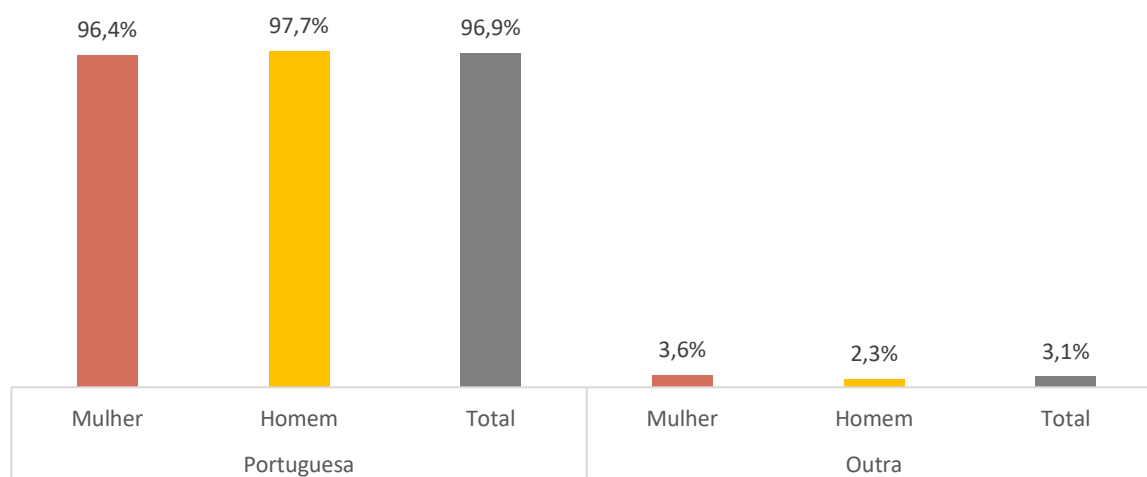
Quadro 1 – Estrutura etária dos/as trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021

Estrutura Etária	N			%		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
≤ 25 anos	543	495	1038	4,7%	6,6%	5,4%
26 - 35 anos	2070	1334	3404	18,0%	17,7%	17,9%
36 - 45 anos	3350	1965	5315	29,1%	26,1%	27,9%
46 - 55 anos	3388	2083	5471	29,4%	27,6%	28,7%
56 - 65 anos	2009	1416	3425	17,5%	18,8%	18,0%
≥ 66 anos	148	249	397	1,3%	3,3%	2,1%
TOTAL	11508	7542	19050	100,0	100,0	100,0

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

Passando à nacionalidade das pessoas trabalhadoras, a grande maioria é portuguesa (96,9%, face a 3,1% de pessoas de outras nacionalidades), não havendo diferenças expressivas a assinalar entre mulheres e homens, ainda que haja uma proporção ligeiramente superior de trabalhadoras estrangeiras (3,6%, face a 2,3% dos homens) nas cooperativas e Portugal (V. Figura 21). Olhando para o top-5 de países de origem, as mulheres são sobretudo provenientes (por ordem decrescente de expressão) de: 1) Brasil; 2) Ucrânia; 3) Angola; 4) Cabo Verde; e 5) São Tomé e Príncipe. Quanto aos homens, os países de proveniência mais representados são os seguintes: 1) Brasil; 2) Índia; 3) Ucrânia; 4) Cabo Verde; e 5) Espanha.

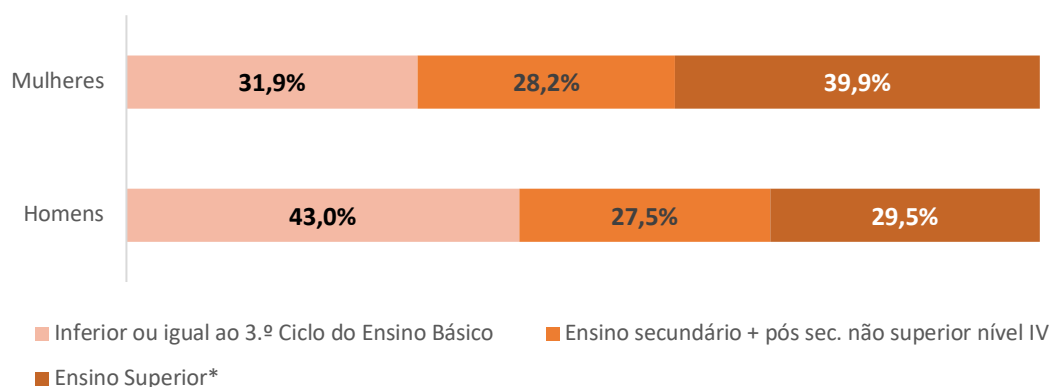
Figura 21 – Nacionalidade dos/as trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021



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

Por fim, importa explorar o nível de escolaridade da amostra de trabalhadores/as desagregada por sexo. Nesta dimensão, a figura seguinte permite concluir que as mulheres têm 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) (V. Figura 22).

Figura 22 – Nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021 (%)



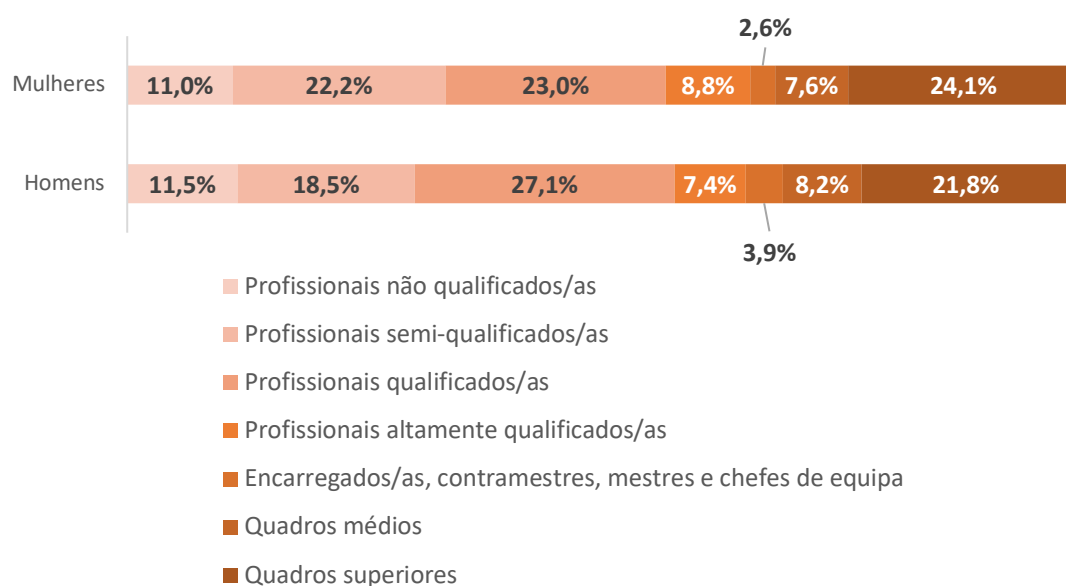
Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021.

Nota: *No Ensino superior consideraram-se: Curso técnico superior profissional, Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento (categorização comumente adotada na análise dos dados dos Quadros de Pessoal pelo GEP/MTSS).

2.1.2. Caracterização profissional

Uma vez concluída a caracterização sociodemográfica dos/as trabalhadores/as de cooperativas nos QP 2021, procede-se neste capítulo à caracterização profissional da referida amostra. Iniciando a análise pelo nível de qualificação dos/as trabalhadores/as, poder-se-á concluir que as mulheres se concentram em maior proporção nos quadros superiores (24,1%, face a 21,8% dos homens), enquanto o nível em que há trabalhadores homens em maior proporção é o dos/as profissionais qualificados/as (27,1%, face a 23,0% das mulheres) (V. Figura 23).

Figura 23 – Nível de qualificação por sexo, 2021 (%)



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

Passando à análise das profissões dos/as trabalhadores/as das cooperativas nos QP, o quadro seguinte informa que a mais prevalente para mulheres e homens é a de especialistas das atividades intelectuais e científicas (29,9% das mulheres têm esta profissão, face a 22,9% dos homens), seguindo-se, para as mulheres, a de trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (20,%, face a apenas 8,2% dos homens), enquanto para os homens a segunda profissão mais prevalente é a de pessoal administrativo (17,2%, face a 16,3% das mulheres). A fechar o top-3 de profissões mais prevalentes para mulheres e homens temos a de temos, para ambos os sexos, a de trabalhadores/as não qualificados/as (16,6% das mulheres, face a 14,0% dos homens, tinham esta profissão) (V. Quadro 2).

Quadro 2 – Profissão dos/as trabalhadores/as de cooperativas por sexo, 2021 (%)

	Homens	Mulheres
Representantes de órgãos executivos, dirigentes, directores/as e gestores executivos/as	5,3%	2,3%
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	<u>22,9%</u>	<u>29,9%</u>
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	10,6%	7,3%
Pessoal administrativo	<u>17,2%</u>	16,3%
Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	8,2%	<u>20,8%</u>
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta	2,1%	0,3%
Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices	6,5%	2,3%
Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	13,0%	3,9%
Trabalhadores/as não qualificados/as	<u>14,0%</u>	<u>16,6%</u>

Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021

Nota: A percentagem residual remanescente (0,5%) corresponde a informação desconhecida/ignorada.

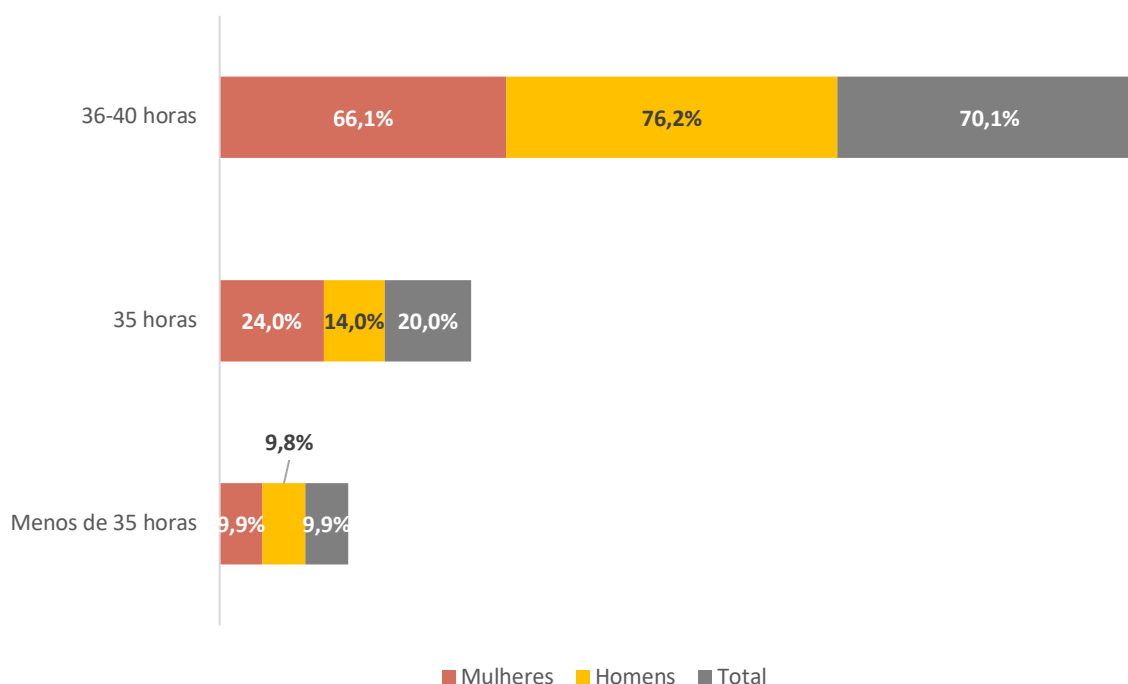
Entrando na dimensão relativa à antiguidade dos/as trabalhadores/as na entidade de referência, esta é, em média, de 11 anos para mulheres e homens. Organizando este indicador em escalões, verifica-se que perto de metade dos/as trabalhadores/as encontram-se integrados/as nos dois extremos de antiguidade, ou seja, entre as pessoas com antiguidade até um ano (24,0%) e com mais de 20 anos (22,7%) na entidade de referência. A tendência é semelhante para mulheres e homens (V. Quadro A1).

No que respeita ao tipo de vínculo contratual, o contrato de trabalho sem termo constitui o mais prevalente, havendo uma proporção ligeiramente superior de homens com este tipo de vínculo (71,6%, face a 68,0% das mulheres) seguindo-se o contrato de trabalho com termo certo, em que a situação é a inversa (22,9% das mulheres têm este tipo de vínculo, face a 19,8% dos homens). Uma pequena proporção de trabalhadores/as (8,2%), com distribuição

semelhante para mulheres e homens, encontra-se vinculada à entidade de referência por um contrato de trabalho com termo incerto (V. Quadro A3). Quanto ao regime de tempo de trabalho, predomina o trabalho a tempo completo (91,5%, face a 8,5% de pessoas a trabalhar a tempo parcial), sem diferenças dignas de nota entre mulheres e homens (V. Quadro A4).

O período normal de trabalho semanal totaliza, em média, 36 horas para as mulheres e 37 para os homens. Organizando a informação em escalões, o mais prevalente é o das 36-40 horas de trabalho semanal, com maior expressão para os trabalhadores homens (76,2%, face a 66,1% das mulheres), sendo que perto de uma em cada quatro trabalhadoras tem nas 35 horas o período normal de trabalho em cada semana (24%, face a 14,0% dos homens) (V. Figura 24).

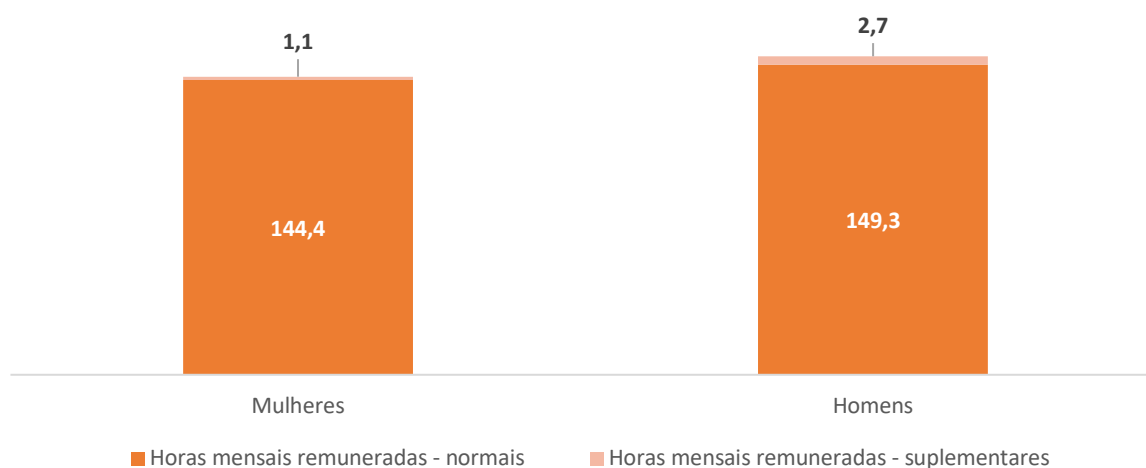
Figura 24 – Período normal de trabalho semanal por sexo, 2021 (%)



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

Por fim, importa neste segmento explorar as horas normais e suplementares remuneradas para mulheres e homens. A análise da figura seguinte permite concluir que, em média, são remuneradas aproximadamente 144 horas normais e uma hora suplementar às mulheres, mensalmente. No caso dos homens, e atendendo ao período normal de trabalho semanal superior refletido na figura anterior, os números são mais elevados, com a remuneração de aproximadamente 149 horas normais (mais cinco face às remuneradas a mulheres) e três suplementares (mais duas face às remuneradas a trabalhadoras) (V. Figura 25).

Figura 25 – Horas mensais (normais e suplementares) remuneradas médias por sexo, 2021 (%)



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

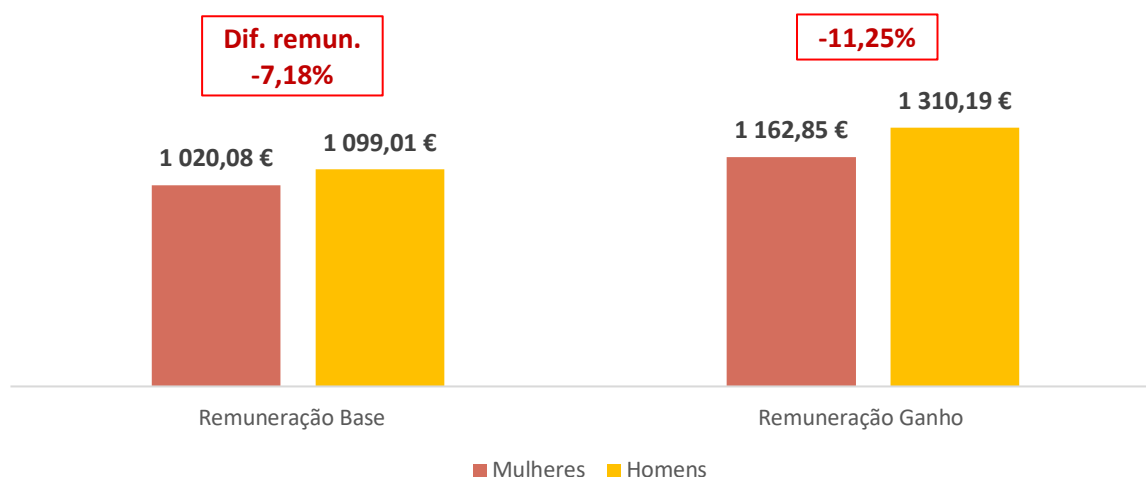
2.1.3. Remunerações

Para as análises integradas o presente subcapítulo, considerou-se o universo de trabalhadores/as a que auferiram remuneração de base completa no período de referência. Assim, a presente subamostra é constituída por um total de 16240 trabalhadores/as (aproximadamente 83% da amostra total), dos/as quais 9647 são mulheres e 6593 são homens. Adicionalmente, cada indicador será analisado, num primeiro momento, 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 (M = 847 e H = 566).

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,¹¹ com uma disparidade de -147,34€/mês face aos seus pares do sexo masculino (-11,25%) (V. Figura 26).

¹¹ Remuneração Ganho = Remuneração base + prémios e subsídios regulares + remuneração por trabalho suplementar.

Figura 26 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, 2021

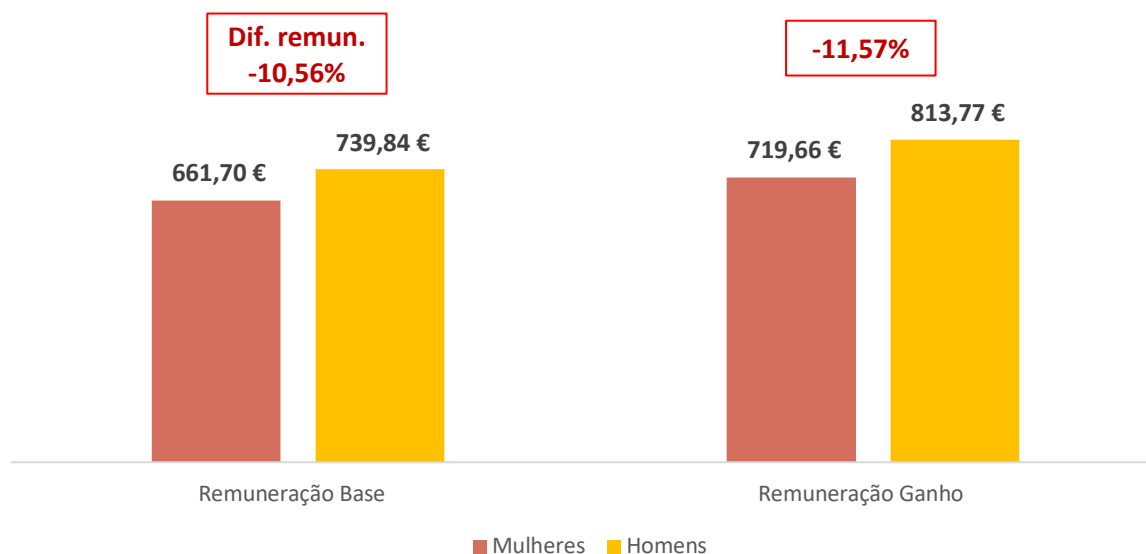


Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021.

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

Analisando a remuneração análoga para as pessoas em regime de tempo parcial, logo, com uma remuneração base inferior, ambos os diferenciais aumentam, em particular o relativo à remuneração média mensal base, que se situa nos 10,56% (o que corresponde a -78,14€/mês para as mulheres). No caso do ganho, o diferencial é apenas ligeiramente superior daquele calculado para os/as trabalhadores/as a tempo completo, situando-se neste caso nos 11,57% (-94,11€/mês para as mulheres) (V. Figura 27).

Figura 27 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, 2021

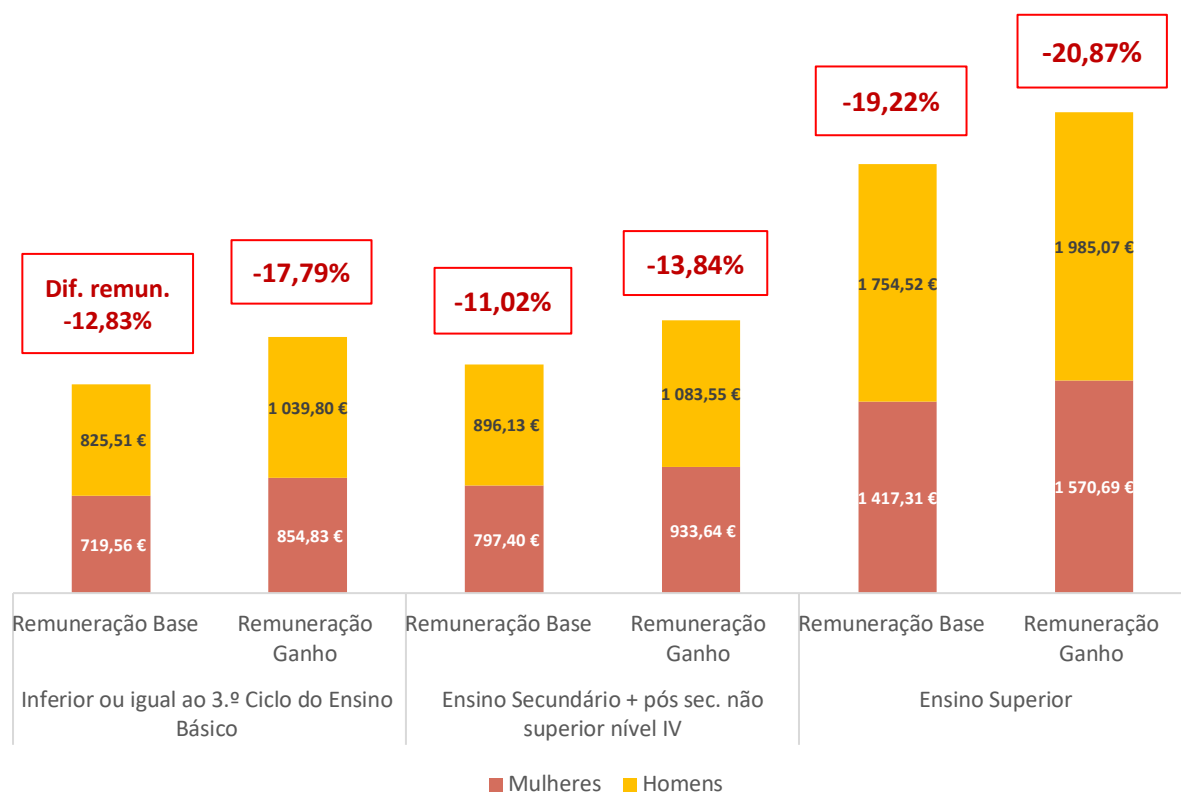


Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021.

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

Uma vez traçado o panorama global das remunerações base e ganho a tempo completo e parcial, importa analisar a sua distribuição por sexo à luz de um conjunto de indicadores de caracterização demográfica e profissional. Começando pelo nível de escolaridade, a figura seguinte permite verificar 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 (e.g. Casaca, 2023; CIG, 2023), 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 (V. Figura 28).

Figura 28 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, por nível de escolaridade e sexo, 2021



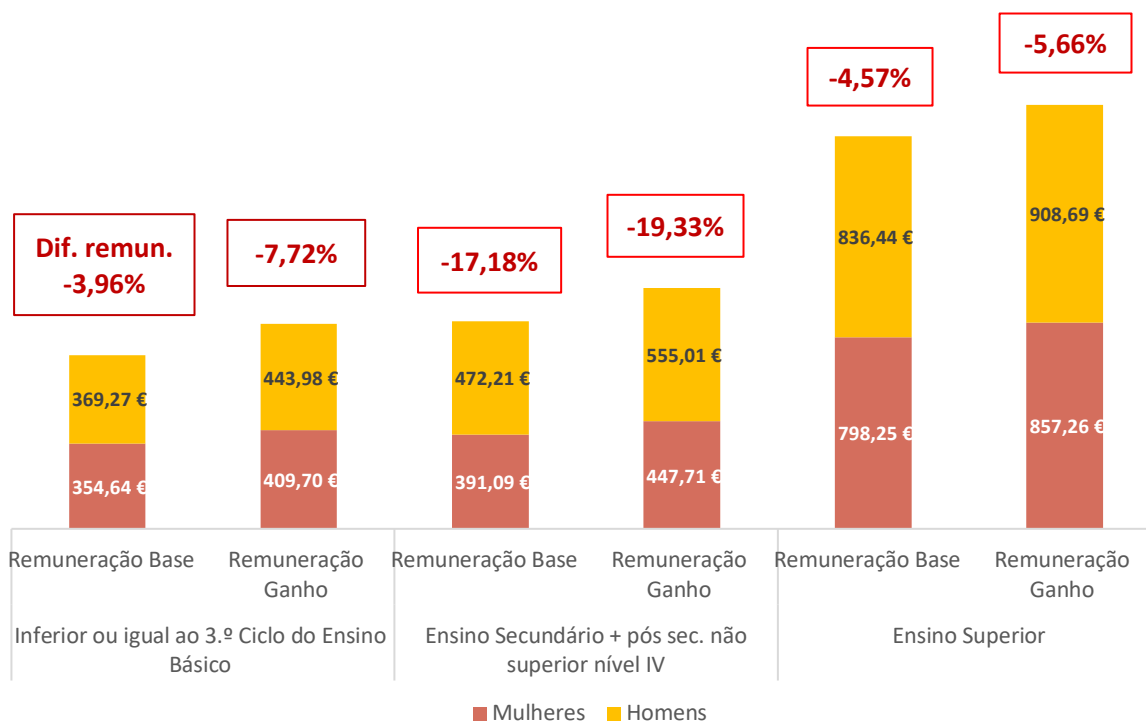
Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021.

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

Olhando para o cenário análogo ao anterior, agora no universo de trabalhadores/as a tempo parcial, mantém-se o diferencial remuneratório em desfavor das mulheres, mas com uma

tendência distinta. Para este grupo de trabalhadores/as, o maior diferencial reside entre aqueles/as que detêm o ensino secundário + pós-secundário não superior nível IV, com uma disparidade de -81,12€/mês na remuneração base das mulheres (-17,18% que os homens) e -107,30€/mês no ganho (-19,33% que os homens) (V. Figura 29).

Figura 29 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, por nível de escolaridade e sexo, 2021



Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021

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

Passando à análise do diferencial remuneratório entre mulheres e homens por nível de qualificação, mais uma vez se conclui que este se verifica quase exclusivamente em desfavor das mulheres, com exceção para:

- as categorias de encarregados/as, contramestres, mestres e chefes de equipa, [em que as mulheres auferem +133,05€/mês de remuneração base (+11,11%) e +92,87€ de remuneração ganho (+6,48%) que os homens, e
- de quadros médios, neste caso apenas para a remuneração base: as mulheres auferem +39,47€/mês, o que corresponde a um diferencial de +3,46%.

Os três níveis de qualificação para os quais se verifica uma maior disparidade remuneratória entre mulheres e homens são, por ordem decrescente de diferencial global (considerando as duas remunerações):

- os Quadros superiores - as mulheres auferem -378,27€/mês de remuneração base (-18,77%) e -466,55/mês ganho (-20,56%) que os homens,
- os/as Profissionais semiqualeficados/as - as mulheres auferem -63,66€/mês de remuneração base (-8,24%) e -132,59€/mês ganho (-13,57%) que os homens,
- e os/as altamente qualificados/as - as mulheres auferem -86,51€/mês de remuneração base e -131,55/mês ganho.

Assim, à semelhança do que se verificou para a escolaridade, é igualmente no nível mais elevado de qualificação que reside o maior diferencial remuneratório entre mulheres e homens, com larga margem face aos/as restantes (V. Quadro 3).

Quadro 3 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, por nível de qualificação e sexo, 2021

Nível de qualificação	Tipo de Remuneração	Mulheres	Homens	Diferencial Remuneratório	
				Euros	%
Quadros superiores	Remuneração Base	1 637,11 €	2 015,38 €	-378,27 €	-18,77%
	Remuneração Ganho	1 802,51 €	2 269,06 €	-466,55 €	-20,56%
Quadros médios	Remuneração Base	1 179,78 €	1 140,31 €	39,47 €	3,46%
	Remuneração Ganho	1 315,49 €	1 380,36 €	-64,87 €	-4,70%
Encarregados/as, contramestres, mestres e chefes de equipa	Remuneração Base	1 330,63 €	1 197,58 €	133,05 €	11,11%
	Remuneração Ganho	1 526,60 €	1 433,73 €	92,87 €	6,48%
Profissionais altamente qualificados/as	Remuneração Base	890,74 €	977,25 €	-86,51 €	-8,85%
	Remuneração Ganho	1 041,11 €	1 172,66 €	-131,55 €	-11,22%
Profissionais qualificados/as	Remuneração Base	800,01 €	845,70 €	-45,69 €	-5,40%
	Remuneração Ganho	935,12 €	1 038,30 €	-103,18 €	-9,94%
Profissionais semiqualeficados/as	Remuneração Base	708,73 €	772,39 €	-63,66 €	-8,24%
	Remuneração Ganho	844,45 €	977,04 €	-132,59 €	-13,57%
Profissionais não qualificados/as	Remuneração Base	690,73 €	735,19 €	-44,46 €	-6,05%
	Remuneração Ganho	799,46 €	917,40 €	-117,94 €	-12,86%
Estagiários/as, praticantes e aprendizes	Remuneração Base	722,64 €	738,35 €	-15,71 €	-2,13%
	Remuneração Ganho	845,40 €	863,06 €	-17,66 €	-2,05%

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.

Analisando a mesma informação para os/as trabalhadores/as em regime de tempo parcial, o cenário é distinto daquele verificado para quem trabalha a tempo completo. Embora, mais uma vez, o diferencial remuneratório penalize as mulheres na maioria dos níveis de qualificação, naquele em que a disparidade é superior a tendência é a contrária, verificando-se a seguinte ordem decrescente de diferencial global (considerando as duas remunerações):

- os/as Encarregados/as, contramestres, mestres e chefes de equipa - as mulheres auferem +80,59€/mês de remuneração base (+52,16%) e +326,79€ de ganho (+57,81%) que os homens,
- os Quadros médios - as mulheres auferem -329,32€/mês de remuneração base (-28,01%) e -341,92€/mês ganho (-27,32%) que os homens,
- e os/as Profissionais não qualificados/as - as mulheres auferem -76,99€/mês de remuneração base (-18,51%) e -126,58€/mês ganho (-24,01%) que os homens (V. Quadro 4).

Quadro 4 – Remuneração média mensal base e ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, por nível de qualificação e sexo, 2021

Nível de qualificação	Tipo de Remuneração	Mulheres	Homens	Diferencial Remuneratório	
				Euros	%
Quadros superiores	Remuneração Base	846,35 €	871,79 €	-25,44 €	-2,92%
	Remuneração Ganho	905,93 €	947,16 €	-41,23 €	-4,35%
Quadros médios	Remuneração Base	846,41 €	1 175,73 €	-329,32 €	-28,01%
	Remuneração Ganho	909,67 €	1 251,59 €	-341,92 €	-27,32%
Encarregados/as, contramestres, mestres e chefes de equipa	Remuneração Base	818,50 €	537,92 €	280,58 €	52,16%
	Remuneração Ganho	892,03 €	565,24 €	326,79 €	57,81%
Profissionais altamente qualificados/as	Remuneração Base	357,18 €	409,36 €	-52,18 €	-12,75%
	Remuneração Ganho	395,52 €	447,69 €	-52,17 €	-11,65%
Profissionais qualificados/as	Remuneração Base	434,95 €	417,65 €	17,30 €	4,14%
	Remuneração Ganho	491,76 €	509,41 €	-17,65 €	-3,46%
Profissionais semiqualeificados/as	Remuneração Base	329,41 €	345,18 €	-15,77 €	-4,57%
	Remuneração Ganho	386,24 €	435,72 €	-49,48 €	-11,36%
Profissionais não qualificados/as	Remuneração Base	338,97 €	415,96 €	-76,99 €	-18,51%
	Remuneração Ganho	400,53 €	527,11 €	-126,58 €	-24,01%
Estagiários/as, praticantes e aprendizes	Remuneração Base	332,50 €	319,14 €	13,36 €	4,19%
	Remuneração Ganho	404,89 €	435,95 €	-31,06 €	-7,12%

Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021

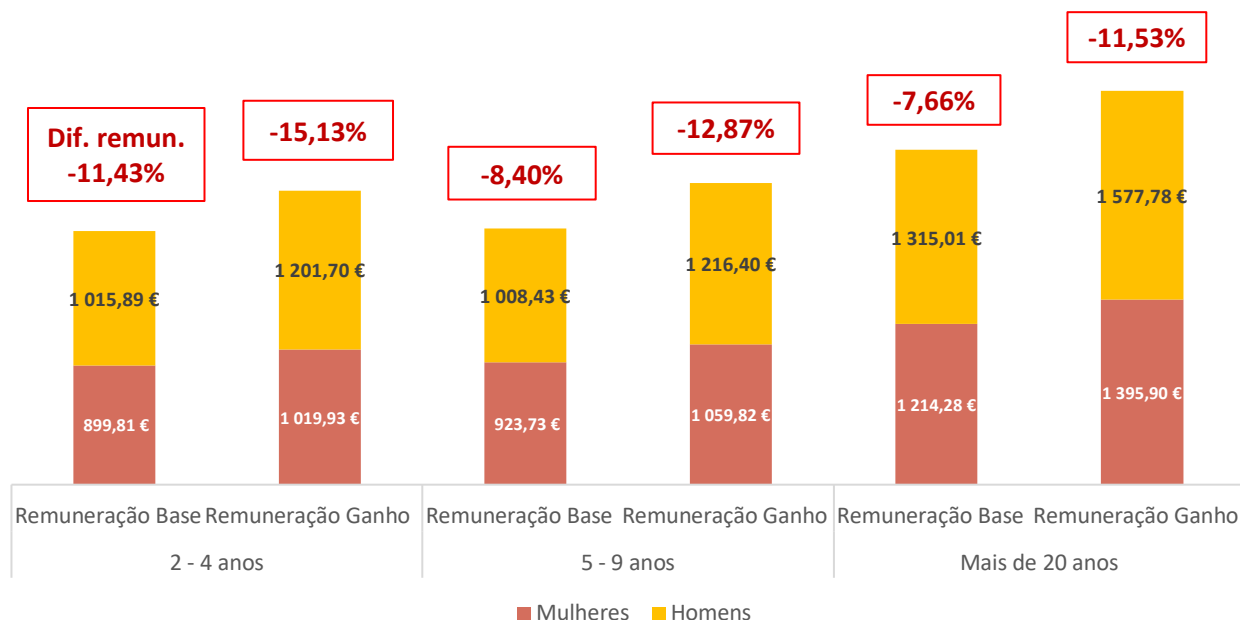
Nota: *Dos/as trabalhadores/as a tempo parcial, que auferiram remuneração completa no período de referência.

No que respeita à análise das remunerações por antiguidade na entidade de referência para o universo de trabalhadores/as a tempo completo, volta a verificar-se um diferencial exclusivamente em desfavor das mulheres, em todos os escalões de antiguidade. A figura seguinte inclui os três escalões de antiguidade (de um total de seis)¹² em que se verifica uma maior assimetria, permitindo concluir que a mais relevante reside no grupo de pessoas com dois a quatro anos de antiguidade na cooperativa de referência. Neste grupo, as mulheres

¹² Escalões de antiguidade considerados: Até 1 ano; 2 – 4 anos; 5 – 9 anos; 10 – 14 anos; 15 – 19 anos; Mais de 20 anos.

auferem -116,08€ de remuneração base (menos 11,43% que os homens) e -181,77€ de ganho (-15,13% que os homens) (V. Figura 30).

Figura 30 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, por antiguidade e sexo, 2021



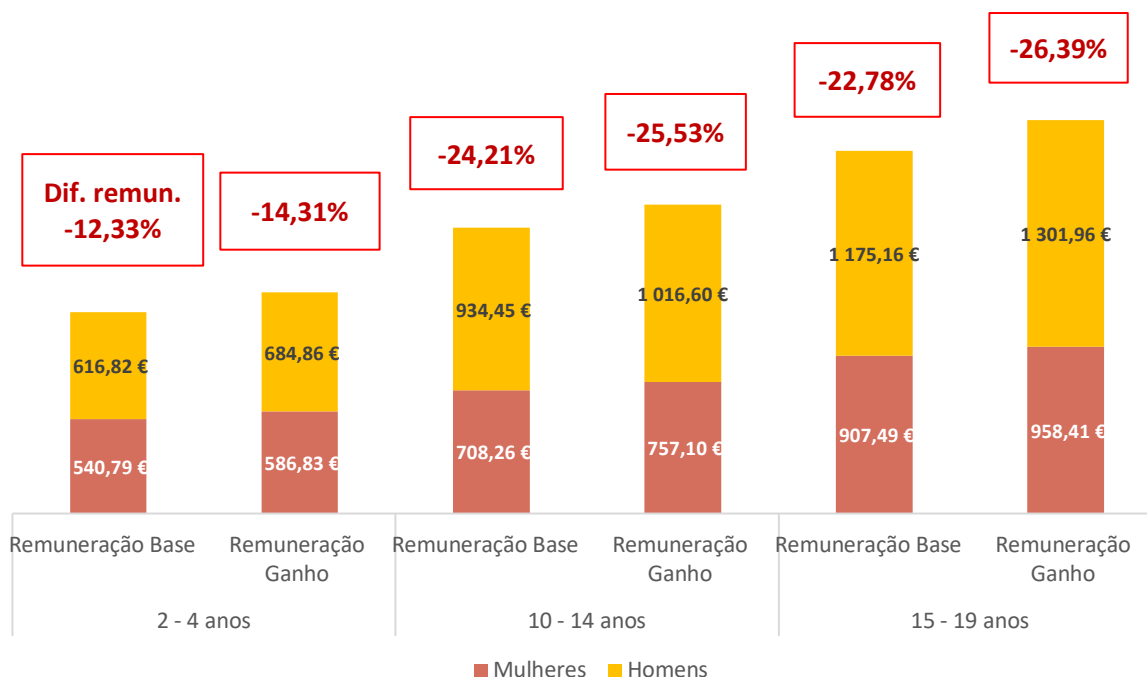
Fonte: Cálculos próprios a partir dos Quadros de Pessoal 2021.

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

No que respeita aos/às trabalhadores/as a tempo parcial, verifica-se novamente um diferencial em desfavor das mulheres em todos os escalões de antiguidade, com a maior assimetria a residir em:

- dois dos escalões de maior antiguidade, dos 10 – 14 anos [no qual as mulheres auferem -226,19€/mês de remuneração base (-24,21%) e -259,50€/mês ganho (-25,53%) que os homens]],
- e dos 15 - 19 anos [no qual as mulheres auferem -267,67€/mês de remuneração base (-22,78%) e -343,55€/mês ganho (-26,39%) que os homens]] (V. Figura 31).

Figura 31 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, por antiguidade e sexo, 2021



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

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

Por fim, importa olhar para o diferencial remuneratório entre mulheres e homens por profissão, num primeiro momento para o grupo de trabalhadores/as a tempo completo. À semelhança do que se verificou nas análises anteriores, o diferencial é quase exclusivamente em desfavor das mulheres, excetuando para a remuneração base de:

- Técnicos/as e profissões de nível intermédio [com as mulheres a auferirem +44,98€/mês de remuneração base (+4,30%) que os homens],
- e Pessoal administrativo [com as mulheres a auferirem +22,84€/mês de remuneração base (+2,73%) que os homens].

Já no caso da remuneração (ganho) de trabalhadores/as em regime de tempo completo, as mulheres auferem menos que os homens em todas as categorias.

Analisando o conjunto das remunerações para cada profissão, os maiores diferenciais registam-se, por ordem decrescente, entre:

- os/as Representantes de órgãos executivos, dirigentes, directores/as e gestores/as executivos/as - as mulheres a auferem -738,58€/mês de remuneração base (-29,99%) e -748,27€/mês ganho (-27,31%) que os homens,

- os/as Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices - as mulheres auferem -121,08€/mês de remuneração base (-14,05%) e -260,63€/mês ganho (-22,79%) que os homens,
- e os/as Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as - as mulheres a auferem -79,28€/mês de remuneração base (-9,93%) e -154,56,XX€/mês ganho (-15,53%) que os homens (V. Quadro 5).

Quadro 5 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo completo, por profissão e sexo, 2021

Profissão	Tipo de Remuneração	Mulheres	Homens	Diferencial Remuneratório	
				Euros	%
Representantes de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as	Remuneração Base	1 724,43 €	2 463,01 €	-738,58 €	-29,99%
	Remuneração Ganho	1 991,52 €	2 739,79 €	-748,27 €	-27,31%
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	Remuneração Base	1 480,46 €	1 646,39 €	-165,93 €	-10,08%
	Remuneração Ganho	1 624,14 €	1 867,02 €	-242,88 €	-13,01%
Técnicos/as e profissões de nível intermédio	Remuneração Base	1 090,15 €	1 045,17 €	44,98 €	4,30%
	Remuneração Ganho	1 248,63 €	1 252,14 €	-3,51 €	-0,28%
Pessoal administrativo	Remuneração Base	860,23 €	837,39 €	22,84 €	2,73%
	Remuneração Ganho	1 019,96 €	1 043,54 €	-23,58 €	-2,26%
Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as	Remuneração Base	718,97 €	798,25 €	-79,28 €	-9,93%
	Remuneração Ganho	840,81 €	995,37 €	-154,56 €	-15,53%
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta	Remuneração Base	774,27 €	797,31 €	-23,04 €	-2,89%
	Remuneração Ganho	900,08 €	949,56 €	-49,48 €	-5,21%
Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices	Remuneração Base	740,87 €	861,95 €	-121,08 €	-14,05%
	Remuneração Ganho	882,92 €	1 143,55 €	-260,63 €	-22,79%
Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem	Remuneração Base	704,00 €	797,73 €	-93,73 €	-11,75%
	Remuneração Ganho	888,67 €	1 009,21 €	-120,54 €	-11,94%
Trabalhadores/as não qualificados/as	Remuneração Base	719,54 €	769,90 €	-50,36 €	-6,54%
	Remuneração Ganho	834,49 €	933,36 €	-98,87 €	-10,59%

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

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

Para os/as trabalhadores/as a tempo parcial, o cenário inverte-se nas duas profissões com um diferencial mais expressivo, em que passam a ser as mulheres a auferir remunerações base e ganho superiores (V. Quadro 6). Os três níveis de qualificação para os quais se verifica uma maior disparidade remuneratória entre mulheres e homens são, por ordem decrescente de diferencial global (considerando as duas remunerações):

- os/as Representantes de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as - as mulheres auferem +206,72€/mês de remuneração base (+22,38%) e +188,64€ de ganho (+18,66%) que os homens,
- e os/as Trabalhadores /as qualificados/as da indústria, construção e artífices auferem +56,45€ de remuneração base (17,27%) e +63,89€ de ganho (17,40%). A fechar o top-3 de profissões com maior diferencial em regime de tempo parcial, está a categoria de trabalhadores/as não qualificados/as, em que as mulheres auferem -51,60€ de remuneração base (-13,52€) e -106,09€ de remuneração ganho (-21,60€).

Quadro 6 – Remuneração média mensal base, ganho* e diferencial remuneratório entre mulheres e homens em regime de tempo parcial, por profissão e sexo, 2021

Profissão	Tipo de Remuneração	Mulheres	Homens	Diferencial Remuneratório	
				Euros	%
Representantes de órgãos executivos, dirigentes, directores/as e gestores/as executivos/as	Remuneração Base	1 130,48 €	923,76 €	206,72 €	22,38%
	Remuneração Ganho	1 199,34 €	1 010,70 €	188,64 €	18,66%
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	Remuneração Base	787,97 €	833,58 €	-45,61 €	-5,47%
	Remuneração Ganho	844,28 €	903,21 €	-58,93 €	-6,52%
Técnicos/as e profissões de nível intermédio	Remuneração Base	573,43 €	585,09 €	-11,66 €	-1,99%
	Remuneração Ganho	629,86 €	649,18 €	-19,32 €	-2,98%
Pessoal administrativo	Remuneração Base	417,55 €	401,83 €	15,72 €	3,91%
	Remuneração Ganho	486,00 €	489,24 €	-3,24 €	-0,66%
Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as	Remuneração Base	396,31 €	355,04 €	41,27 €	11,62%
	Remuneração Ganho	458,90 €	399,47 €	59,43 €	14,88%
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta	Remuneração Base	582,50 €	560,50 €	22,00 €	3,93%
	Remuneração Ganho	682,67 €	611,70 €	70,97 €	11,60%
Trabalhadores /as qualificados/as da indústria, construção e artífices	Remuneração Base	383,27 €	326,82 €	56,45 €	17,27%
	Remuneração Ganho	431,11 €	367,22 €	63,89 €	17,40%
Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem	Remuneração Base	308,94 €	356,15 €	-47,21 €	-13,26%
	Remuneração Ganho	397,57 €	464,03 €	-66,46 €	-14,32%
Trabalhadores/as não qualificados/as	Remuneração Base	330,02 €	381,62 €	-51,60 €	-13,52%
	Remuneração Ganho	385,12 €	491,21 €	-106,09 €	-21,60%

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

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

1.1. A percepção de atores-chave sobre a igualdade entre mulheres e homens no Setor Cooperativo

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). Assim, ficam excluídos desta secção os ramos Agrícola e do Crédito. Foram exploradas, nas entrevistas e *focus group* as seguintes dimensões:

- i) Perfil dos/as Trabalhadores/as;
- ii) Recrutamento e seleção;
- iii) Oportunidades de formação;
- iv) Progressão na carreira e oportunidades para o exercício de cargos de poder;
- v) Igualdade Remuneratória;
- vi) Diálogo social e participação dos/as trabalhadores/as;
- vii) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- viii) Bem-estar dos/as trabalhadores/as.

Os próximos subcapítulos integram a análise da informação prestada pelas pessoas entrevistadas para cada uma das dimensões acima. 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.

1.1.1. Perfil dos/as Trabalhadores/as

A informação recolhida nas entrevistas e no *focus group* no que respeita ao perfil dos/as trabalhadores/as das cooperativas foi ao encontro dos indicadores quantitativos previamente explorados. Com efeito, o grupo de pessoas entrevistadas confirmou o predomínio de mulheres trabalhadoras no setor cooperativo, assinalando 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.

Olhando de forma mais detalhada para o ramo da Solidariedade Social, quando questionadas sobre possíveis motivos para a elevada feminização do setor, as pessoas entrevistadas assinalaram 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.

Destaca-se ainda a referência ao facto de muitos homens que trabalham no ramo serem de origem estrangeira, nomeadamente oriundos de África e com histórico no desempenho de funções de cuidadores/as informais no seio familiar.

Por fim, no que respeita a preocupações prementes relacionadas com o perfil de trabalhadoras/es deste ramo, as pessoas entrevistadas apontaram o envelhecimento do quadro como motivo de apreensão, atendendo à exigência física e mental das funções subjacentes ao trabalho nas cooperativas desta natureza. Foi igualmente mencionada a importância de se conseguir atrair mais homens trabalhadores para o setor, não apenas pela já referida exigência física das profissões subjacentes, mas também pela importância da presença de uma referência masculina, nomeadamente em segmentos de cuidado a populações mais jovens (e.g. pessoas com deficiência).

1.1.2. Recrutamento e seleção

De acordo com a informação recolhida nas entrevistas e no *focus group*, o recrutamento e seleção no setor cooperativo não obedece a um formato/estratégia único/a, indo deste avisos/*open calls* em plataformas diversas (e.g. Centro de Emprego, Net-Empregos, redes sociais), passando pelo recurso a empresas especializadas em recrutamento e seleção/trabalho temporário, até estratégias mais informais (e.g. “passa-palavra”).

No que respeita aos vínculos existentes, as pessoas entrevistadas destacaram os contratos de trabalho “convencionais”, sobretudo na modalidade de contrato sem termo, havendo igualmente outras configurações, como a prestação de serviços, avenças, contratos de trabalho específicos para determinados setores (e.g. pescas), ou o acordo de trabalho cooperativo. Este último apresenta-se como alternativa ao contrato de trabalho tradicional, tendo sido justificada

nas entrevistas a sua implementação enquanto forma de promover as relações de cooperação entre as partes, por via da eliminação das relações de subordinação subjacentes ao formato mais convencional de vínculo (no acordo de trabalho cooperativo a pessoa é simultaneamente trabalhadora e empregadora).

Entre as pessoas entrevistadas, apenas uma minoria reportou a existência esforços no sentido de encorajar a candidatura e seleção de homens para profissões tradicionalmente desempenhadas por mulheres, por motivações de natureza prática (e.g. utilização de balneários em piscina). Predominaram, neste domínio, os relatos da inexistência deste tipo de estratégia, sobretudo assentes na primazia do perfil de competências e no imperativo legal de os anúncios e ofertas de emprego não conterem qualquer tipo de segregação sexual. Ainda assim, foi reconhecida por uma algumas pessoas a pertinência do desenvolvimento de estratégias de atração de pessoas do sexo sub-representado.

Uma das maiores preocupações das pessoas entrevistadas no domínio do recrutamento e seleção reside precisamente na atração e retenção de recursos humanos (em geral, mas sobretudo jovens) para o setor cooperativo. Esta foi uma apreensão particularmente apontada pelas pessoas entrevistadas do ramo da Solidariedade Social, que se prende sobretudo com a baixa atratividade e índices remuneratórios das profissões subjacentes. A consequência é avançar com a opção pelo “mal menor”, de se contratar pessoas cujas candidaturas resulta da falta de soluções noutros setores de atividade mais atrativos (e.g. comércio, função pública). A exceção a esta regra são os cargos indiferenciados (e.g. área administrativa), para os quais há sempre um número elevado de pessoas candidatas, sobretudo mulheres.

1.1.3. Oportunidades de formação

No domínio da formação inicial e contínua, inquiridas sobre a integração de módulos relacionados com a temática da IMH em ações de formação, um pouco mais de metade das pessoas reportou que essas matérias não têm integrado a oferta formativa, sendo dada primazia às formações de carácter técnico/operacional. Entre as que responderam afirmativamente à questão, foi assinalada a participação no Fórum da Economia Social para a

Igualdade,¹³ protocolos com entidades que oferecem formação especializada em IMH, ou a integração da temática no plano formativo interno da entidade da sua cooperativa.

Ainda no quadro da formação das pessoas trabalhadoras, foi assinalado o incentivo ao aumento do nível de escolaridade e reconhecimento de competências, por via do estabelecimento de parcerias com o Centro Qualifica do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), e/ou da concessão de dispensa justificada para exames académicos.

No ramo da Solidariedade Social, foi referido que o apoio familiar e à comunidade é das áreas de certificação de competências mais requisitadas por mulheres, enquanto os homens procuram mais a área de técnico/auxiliar de saúde. Foi ainda assinalada a pertinência de incluir a desconstrução dos tradicionais papéis sociais de género no plano formativo dos/as trabalhadores/as, como forma de produzir melhorias no modo como estes percecionam e se relacionam com os/as utentes. No que respeita a desafios neste domínio, destaque para os decorrentes do horário de funcionamento contínuo (24 horas) dos equipamentos enquadrados neste ramo, que pressupõe modelos de organização do trabalho por turnos, sendo desafiante assegurar uma oferta formativa para trabalhadores/as em regime de trabalho noturno.

1.1.4. Progressão na carreira e oportunidades para o exercício de cargos de poder

Passando à dimensão da progressão na carreira e oportunidades de exercício de cargos de poder, as entrevistas e no *focus group* confirmaram os dados quantitativos recolhidos. Ainda que uma parte das cooperativas de referência tenha órgãos sociais paritários ou com uma maioria de membros do sexo feminino, os lugares de topo (e.g. presidente e vice-presidente do órgão de administração) são ainda tendencialmente ocupados por homens.

A sub-representação de mulheres nos órgãos sociais parece ser uma realidade transversal a todos os ramos cooperativos, incluindo o da Solidariedade Social, não obstante a superior taxa de feminização face à maioria dos outros ramos (a exceção poderá ser o do Artesanato, atendendo à muito elevada taxa de feminização dos órgãos sociais). Para as pessoas entrevistadas no ramo da Solidariedade Social, a dificuldade de progressão na carreira foi uma

¹³ O Fórum da Economia Social para a Igualdade teve como entidade promotora a Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social e como entidades parceiras a FENACERCI e a CONFECOOP. O projeto teve a duração de dois anos (2020-2022) e como objetivo a promoção da capacitação das Organizações da Economia social para a integração de medidas promotoras da IMH e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas suas práticas.

das preocupações mais assinaladas, motivada sobretudo por limitações de ordem financeira. Foi assinalado, neste domínio, que as carreiras estão a bater no topo das disponibilidades financeiras de salários, o que apenas viabiliza a discussão de promoções mínimas, e, em alguns casos, que a possibilidade de progressão apenas se coloca aquando da saída de um/a trabalhador/a de um patamar superior. Nesses casos, é dada primazia à promoção de uma pessoa que já integre a estrutura interna da entidade, sendo posteriormente contratada uma pessoa para a categoria inferior cuja posição ficou vaga.

1.1.5. Igualdade remuneratória

Em matéria de igualdade remuneratória, a maioria das pessoas entrevistadas assinalou que não existe um diferencial remuneratório dentro das categorias profissionais, e eventuais diferenças nesta dimensão poderão ser explicadas por assimetrias no nível de escolaridade. Foi, contudo, igualmente reconhecida a posição potencialmente mais precária das mulheres em matéria de remunerações, por força da segregação horizontal e vertical, ou seja, de um maior afastamento dos órgãos de decisão, e da concentração em funções e/ou ramos aos quais estão subjacentes menores rendimentos, como sendo o da Solidariedade Social.

No que respeita à existência de uma tabela de remunerações, foram sobretudo mencionadas as da Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e do Ensino Particular e Cooperativo como referências, embora em alguns casos tenha sido reportado que não existe qualquer tabela de referência, havendo a preocupação de acompanhar os incrementos do salário mínimo nacional (SMN) em todas as categorias profissionais.

As remunerações constituem outra das mais prementes preocupações laborais das pessoas entrevistadas, mas de forma transversal a mulheres e homens, não do ponto de vista de desigualdades remuneratórias em função do sexo. Foi anunciado nas entrevistas e no *focus group* que está em curso a definição de uma Convenção Coletiva de Trabalho, cuja aprovação é encarada como um importante passo para uma revisão dos valores de referência. Em concreto, de forma transversal, mas sobretudo pelas pessoas do ramo da Solidariedade Social, foi reportada a necessidade de se eliminar o desajustamento entre a classificação dos/as trabalhadores/as e as respetivas funções. Com efeito, haverá pessoas a desempenhar tarefas altamente qualificadas que são formalmente classificadas como trabalhadoras/es pouco qualificadas/os, o que comporta repercussões nas remunerações auferidas, justificando-se uma revalorização destas pessoas. Outra proposta em matéria de remuneração foi a da

equiparação do estatuto dos/as trabalhadores/as das cooperativas ao das pessoas que trabalham para o Estado (funcionárias públicas).

1.1.6. Diálogo social e participação dos/as trabalhadores/as

Entrando na dimensão do diálogo social e participação dos/as trabalhadores/as, apenas um número reduzido de pessoas reportou a existência de uma Comissão Consultiva de Trabalhadores/as. Também no que respeita à presença de sindicatos parece haver uma expressão reduzida no setor cooperativo, considerando que apenas algumas pessoas confirmaram a existência de delegados/as sindicais nas suas cooperativas.

Não obstante a tendencial ausência das figuras acima referidas no setor cooperativo, foi transmitido pelas pessoas entrevistadas que 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, entre as quais foram referidas a 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.

1.1.7. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Importava ainda explorar a perceção de atores-chave sobre a IMH no setor cooperativo em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Começando pelas medidas existentes neste domínio, foi dado destaque à 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 - situações 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. É de notar, porém, que esta modalidade não se adequa a parte considerável do trabalho realizado no setor, de natureza essencialmente interpessoal.

Nota ainda para o entendimento por parte das pessoas entrevistadas de que existe as pessoas trabalhadoras são conhecedoras dos seus direitos em matéria proteção na parentalidade, requerendo e gozando as licenças de parentalidade, ainda que apenas em casos pontuais haja incentivos ao gozo das licenças e/ou partilha por parte das entidades.

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.

1.1.8. Bem-estar dos/as trabalhadores/as

Por fim, analisou-se a perceção de atores-chave sobre a promoção do bem-estar das pessoas trabalhadoras pelas entidades do setor cooperativo.

Nesta dimensão, 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.

Olhando para esta dimensão no quadro da Solidariedade Social, e atendendo às especificidades do ramo, 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.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

3.1. Conclusões do estudo

A análise efetuada gerou um conjunto de conclusões, a primeira das quais relativa à **escassez de publicações e informação estatística sistematizada desagregada por sexo**, que permita efetuar um retrato abrangente da IMH no setor cooperativo. Das principais publicações que agregam dados sobre o setor, às quais a Equipa de Investigação recorreu no presente estudo, apenas duas integram dados desagregados por sexo, a saber: ISES 2018 (CASES, 2020) e o *Retrato da Mulher no Setor Cooperativo Português* (Pedroso, 2021).

Um primeiro olhar para o peso dos principais indicadores da ES na economia nacional permite concluir que a primeira tem apresentado uma tendência de crescimento no que respeita ao valor bruto da produção deduzido do custo das matérias-primas e de outros consumos no processo produtivo (VAB), que não tem sido acompanhada pelas remunerações e o emprego remunerado.

A análise realizada permite concluir, no que respeita à dimensão do **recrutamento e seleção**, que as mulheres estão em maior proporção face aos homens no universo de pessoas trabalhadoras das cooperativas, sendo os ramos do Artesanato e da Solidariedade Social os mais feminizados. Os dados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS) apontam ainda para níveis de escolaridade e de qualificação superiores das trabalhadoras das cooperativas face aos seus pares do sexo masculino. Adicionalmente, de uma forma genérica e de acordo com a perspetiva de atores-chave do setor, parecem predominar dificuldades na atração e retenção de recursos humanos nas cooperativas, sobretudo entre a população jovem (aspeto confirmado na análise da estrutura etária dos/as trabalhadores/as), muito por força das reduzidas remunerações face a entidades de natureza distinta. Assim, afigura-se pertinente desenvolver estratégias no sentido de reequilibrar a estrutura etária e de género das pessoas trabalhadoras, nomeadamente nos ramos mais feminizados e associados à prestação de cuidados, em que o desgaste laboral é potencialmente mais rápido.

Entrando na dimensão relativa às **oportunidades de formação**, conclui-se com base nos contributos de atores-chave que esta tem sido sobretudo de carácter técnico e apenas pontualmente no domínio da IMH.

No que respeita à **progressão na carreira e oportunidades de exercício de lugares de poder**, quer a análise quantitativa, quer as entrevistas e o *focus group* realizados, apontam para a

continuidade de uma marcada segregação sexual vertical no setor cooperativo, com uma predominância de membros do sexo masculino nos órgãos sociais das cooperativas, sobretudo no cargo de dirigente de topo. Neste quadro, a exceção residirá mais uma vez nos ramos cooperativos do Artesanato e Solidariedade Social, cujos órgãos são sobretudo constituídos por mulheres, em particular no primeiro. Esta evidência aponta para a necessidade de se implementar medidas que promovam uma representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de decisão das cooperativas.

No domínio da **igualdade remuneratória**, a análise dos dados da informação dos Quadros de Pessoal sugere a persistência de assimetrias quase exclusivamente em desfavor das mulheres (quer em regime de tempo completo, quer parcial, para pessoas que auferiram a remuneração completa no período de referência), que aumentam a par com o nível de escolaridade (e.g. Casaca, 2023; CIG, 2023). Analisando os diferenciais por nível de qualificação, antiguidade e profissão, o cenário é quase sempre o de diferencial em desfavor das trabalhadoras, embora na perspectiva das pessoas entrevistadas o diferencial se prenda sobretudo com assimetrias no nível de escolaridade e uma persistente segregação sexual horizontal, com as mulheres a concentrarem-se mais em profissões com remunerações mais baixas. Os dados analisados para esta dimensão sugere a pertinência da adoção de medidas nesta dimensão, com uma análise mais sistemática destes indicadores remuneratórios por parte das cooperativas, necessariamente desagregada por sexo.

Em matéria de **diálogo social e participação dos/as trabalhadores/as**, a análise aponta para a pouca existência de mecanismos formais de representação de trabalhadores/as, ainda que os testemunhos deem nota de práticas regulares de auscultação das pessoas trabalhadoras, transversais aos vários ramos.

No domínio da **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**, conclui-se a partir das entrevistas e no *focus group* que existe um conjunto de medidas postas em prática pelas cooperativas (e.g. flexibilidade de horários, possibilidade de dedicar parte da jornada laboral à resolução de assuntos pessoais) na sua gestão diária, mas que carecem de um levantamento sistemático e formalização em documento interno, medida que seria pertinente concretizar.

Por fim, na dimensão relativa ao **bem-estar dos/as trabalhadores/as**, foram identificadas pela maioria das pessoas entrevistadas várias iniciativas implementadas pelas entidades do setor cooperativo (e.g. cantina para trabalhadores/as, atividades de exercício físico e relaxamento, protocolos com serviços de proximidade, disponibilização de acompanhamento psicológico).

3.2. Recomendações no domínio da igualdade entre mulheres e homens

As conclusões apresentadas no subcapítulo anterior constituíram o ponto de partida para a identificação de propostas de medidas promotoras da IMH no setor cooperativo, apresentadas neste subcapítulo sob a forma de recomendações.

Importa reiterar a escassez de literatura e dados estatísticos desagregados que permitam efetuar uma caracterização suficientemente abrangente da IMH no setor cooperativo, que não se revelou alcançável pela análise dos micro dados dos Quadros de Pessoal e a auscultação de um grupo reduzido de atores-chave do setor sobre o tema. Assim, algumas das recomendações que se seguem vão justamente ao encontro dessa lacuna, dependendo, assim, de um esforço conjunto das cooperativas e outras entidades que efetuam a recolha e tratamento da informação estatística do setor (e.g. INE, CASES). A disponibilidade de dados desagregados por sexo é, com efeito, condição essencial para se obter um retrato mais abrangente da IMH em qualquer organização ou setor e, conseqüentemente, poder adotar-se uma abordagem transformadora sensível ao género nas normas, processos e práticas futuras.

À semelhança das conclusões apresentadas no subcapítulo anterior, as recomendações da Figura seguinte encontram-se enquadradas nas seguintes dimensões de análise do Estudo:

- Recrutamento e seleção;
- Oportunidades de formação;
- Progressão na carreira e oportunidades para o exercício de cargos de poder;
- Igualdade Remuneratória;
- Diálogo social e participação dos/as trabalhadores/as;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Ao conjunto de dimensões acima, acresce uma secção com outras recomendações de natureza mais genérica/transversal, pretendendo-se com esta lógica de organização tornar a leitura menos densa e compartimentar de forma desejavelmente mais simplificada as diferentes dimensões nas quais foram identificados aspetos passíveis de ajustes (V. Figuras 32-35).

Figura 32 – Recomendações para a Igualdade entre Mulheres e Homens 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.

Figura 33 – Recomendações para a Igualdade entre Mulheres e Homens 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.

Figura 34 – Recomendações para a Igualdade entre Mulheres e Homens 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.

Figura 35 – Recomendações para a Igualdade entre Mulheres e Homens 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, com informação desagregada por sexo;
- Promoção de uma cultura inclusiva que desafie estereótipos de género (e.g. pescas, solidariedade social) e proporcione iguais oportunidades de contratação e de progressão na carreira para mulheres e homens.

Fontes Consultadas¹⁴

Barros, Ana Raquel Assunção (2018). [Género e Liderança na Economia Social: Um Estudo de Caso](#). [Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, ISEG-ULisboa].

Casaca, Sara Falcão (coord.) (2012). *Mudanças Laborais e Relações de Género - Novos Vetores de Desigualdade*. Fundação Económicas / Almedina.

Casaca, Sara Falcão (2023). A contribuição da Sociologia Económica e das Organizações para a compreensão das desigualdades remuneratórias entre homens e mulheres. *Análise Social*, 58(249), 824–845. <https://doi.org/10.31447/AS00032573.2023249.10>.

Casaca, Sara Falcão (coord.), Maria João Guedes, Heloísa Perista, Susana Ramalho Marques, e Nuno Paço (2021). [Equilíbrio entre Mulheres e Homens nos Órgãos de Gestão das Empresas e Planos para a Igualdade - Livro Branco](#). Lisboa: SOCIUS. ISBN: 978-989-96593-6-0.

Coelho, Lina e Virgínia Ferreira (2018). Segregação sexual do emprego em Portugal no último quarto de século – Agravamento ou abrandamento? *e-cadernos CES*, 29: 77–98. <https://doi.org/10.4000/eces.3205>.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género – CIG (2023). [Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2023](#).

Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES (2023). [Demografia do Setor Cooperativo 2022](#).

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social – GEP/MTSS (2023). [Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens 2023](#). MTSS.

Garrido, Álvaro, Rui Namorado, Margarida Antunes, Mónica Lopes, Sílvia Ferreira, Patrícia Moura e Sá, Elísio Estanque, e Maria Elisabete Ramos (2019). *Economia Social - Olhares cruzados*. Edições Almedina.

Informa D&B (2024). [Presença Feminina nas empresas em Portugal](#).

Instituto Nacional de Estatística – INE/Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES (2013). [Conta Satélite da Economia Social 2010](#).

Instituto Nacional de Estatística – INE/Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES (2016). [Conta Satélite da Economia Social 2013](#).

Instituto Nacional de Estatística – INE/Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES (2019). [Conta Satélite da Economia Social 2016](#).

¹⁴ As publicações listadas contêm hiperligações válidas à data de fevereiro de 2024. Qualquer indisponibilidade em data posterior poderá dever-se a uma alteração de domínio por parte da pessoa ou entidade autora. Na eventualidade de essa situação se verificar, recomenda-se a pesquisa livre do título da publicação.

Instituto Nacional de Estatística – INE/Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES (2020). [Inquérito ao Setor da Economia Social 2018](#).

Instituto Nacional de Estatística – INE/Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES (2023). [Conta Satélite da Economia Social 2019-2020](#).

Leite, João S. (2014). [Mulheres e Cooperativas: do Boletim Cooperativista à Atualidade](#). Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES.

Meira, Deolinda, e Ana Luísa Martinho (2021). Igualdade de género e governação cooperativa em Portugal - uma análise jurídica e fática. *Deusto Estudos Cooperativos*, 12: 57-77. <https://doi.org/10.18543/dec-12-2019pp57-77>.

Meira, Deolinda, Ana Luísa Martinho, e Conceição Castro (2020). [\(Des\)igualdade de Género nos Órgãos das Cooperativas Portuguesas: uma Análise Exploratória](#). *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 14: 3526-3544.

Múrias, Cláudia (2015). [Experiências de Conciliação: Analisando as relações de género durante a atual crise económica](#). *ex aequo*, (32), 101-115. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2015.32.07>.

Pedroso, Eduardo (2021). [Retrato da Mulher no Setor Cooperativo Português](#). Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES.

Perista, Heloísa, Ana Cardoso, Ana Brázia, Manuel Abrantes, e Pedro Perista (2016). [Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal](#). Centro de Estudos para a Intervenção Social – CESIS / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE.

Torres, Anália, Paula Campos Pinto, Dália Costa, Bernardo Coelho, Diana Maciel, Tânia Reigadinha, e Ellen Theodoro (2018). [Género e idades da vida: Educação, trabalho, família e condições de vida em Portugal e na Europa](#). Fundação Francisco Manuel dos Santos - FFMS.

Instrumentos Normativos e Jurídicos

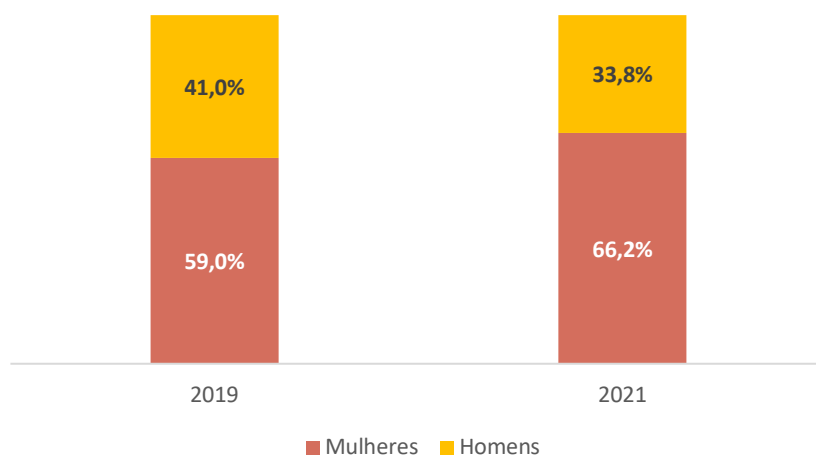
Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES (2013). [Coletânea de Textos Comunitários Institucionais: A Economia Social nas Políticas de Desenvolvimento e de Emprego - O Papel da Mulher](#).

Lei n.º 119/2015, de 31 de Agosto. [Código Cooperativo](#).

Lei n.º 30/2013, de 8 de Maio – [Lei de Bases da Economia Social](#).

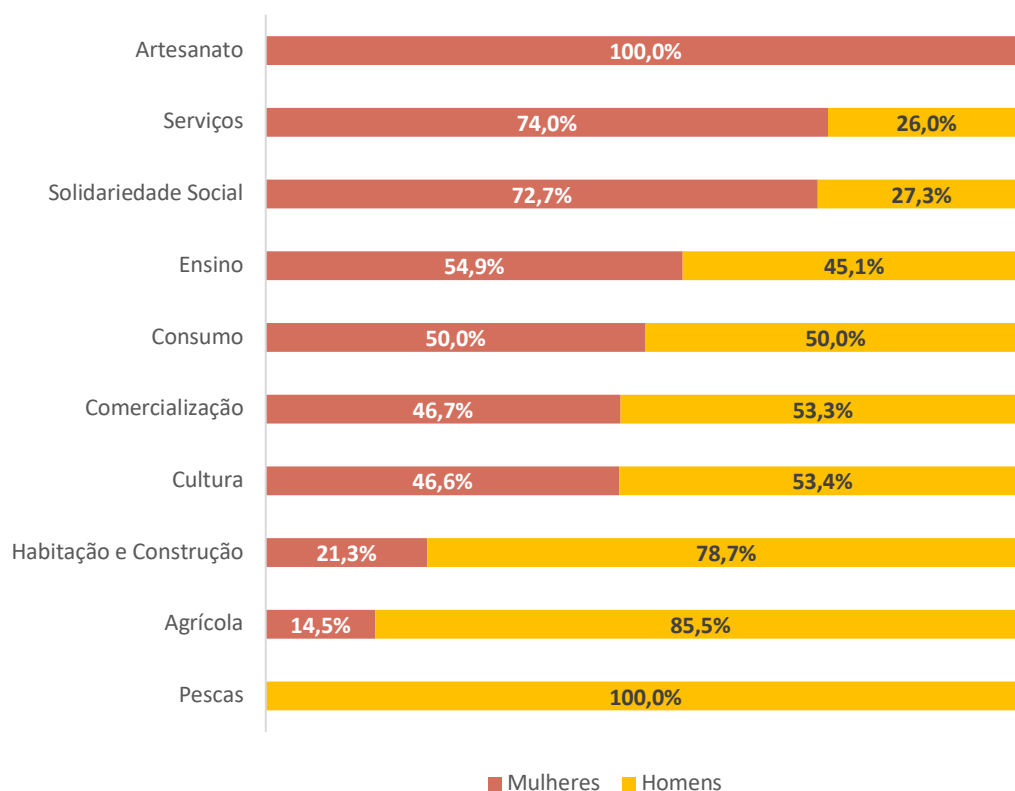
ANEXOS

Figura A36 – Voluntários/as das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por sexo, 2019 e 2021 (%)



Fonte: Adaptado de Pedroso (2021) e de informação estatística do Portal de Credenciação, disponibilizada pela Equipa do Setor Cooperativo e Estatísticas (ESCE) da CASES.

Figura A37 – Voluntários/as das Cooperativas registadas no Portal de Credenciação por sexo e ramo cooperativo, 2021 (%)



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

Quadro A1 – Antiguidade dos/as trabalhadores/as na entidade atual por sexo, 2021

Antiguidade	N			%		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Até 1 ano	2814	1765	4579	24,5%	23,4%	24,0%
2 - 4 anos	2101	1368	3469	18,3%	18,1%	18,2%
5 - 9 anos	1601	1051	2652	13,9%	13,9%	13,9%
10 - 14 anos	1277	919	2196	11,1%	12,2%	11,5%
15 - 19 anos	1149	687	1836	10,0%	9,1%	9,6%
Mais de 20 anos	2566	1751	4317	22,3%	23,2%	22,7%
TOTAL	11508	7541	19049	100,0%	100,0%	100,0%

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

Quadro A2 – Tipo de vínculo contratual dos/as trabalhadores/as na entidade atual por sexo, 2021

Vínculo Contratual	N			%		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Contrato de trabalho sem termo	7828	5403	13231	68,0%	71,6%	69,4%
Contrato de trabalho com termo certo	2635	1491	4126	22,9%	19,8%	21,7%
Contrato de trabalho com termo incerto	965	602	1567	8,4%	8,0%	8,2%
Outra situação	81	47	128	0,7%	0,6%	0,7%
TOTAL	11509	7543	19052	100,0%	100,0%	100,0%

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

Quadro A3 – Regime de duração do trabalho dos/as trabalhadores/as na entidade atual por sexo, 2021

Regime de duração do trabalho	N			%		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
A tempo completo	10544	6888	17432	91,6%	91,3%	91,5%
A tempo parcial	965	655	1620	8,4%	8,7%	8,5%
TOTAL	11509	7543	19052	100,0%	100,0%	100,0%

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