

M

MESTRADO
GESTÃO E REGIME JURÍDICO-EMPRESARIAL DA ECONOMIA SOCIAL

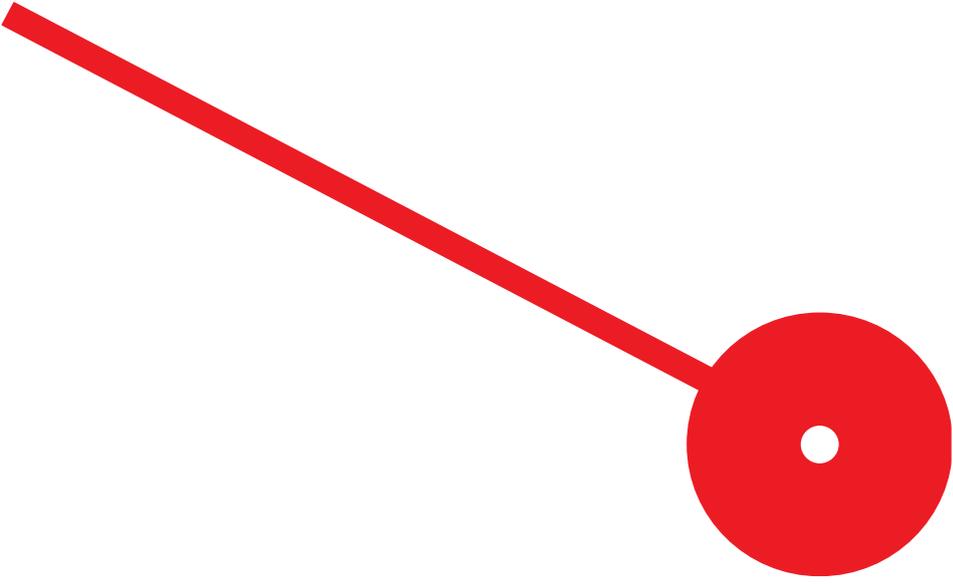
O estabelecimento de cotas para a inclusão de gênero em cargos diretivos de cooperativas: uma política para promoção da integralidade do princípio da adesão voluntária e livre

Marianna Ferraz Teixeira

01/2022

Marianna Ferraz Teixeira . O estabelecimento de cotas para a inclusão de gênero em cargos diretivos de cooperativas: uma política para promoção da integralidade do princípio da adesão voluntária e livre

01/2022



M

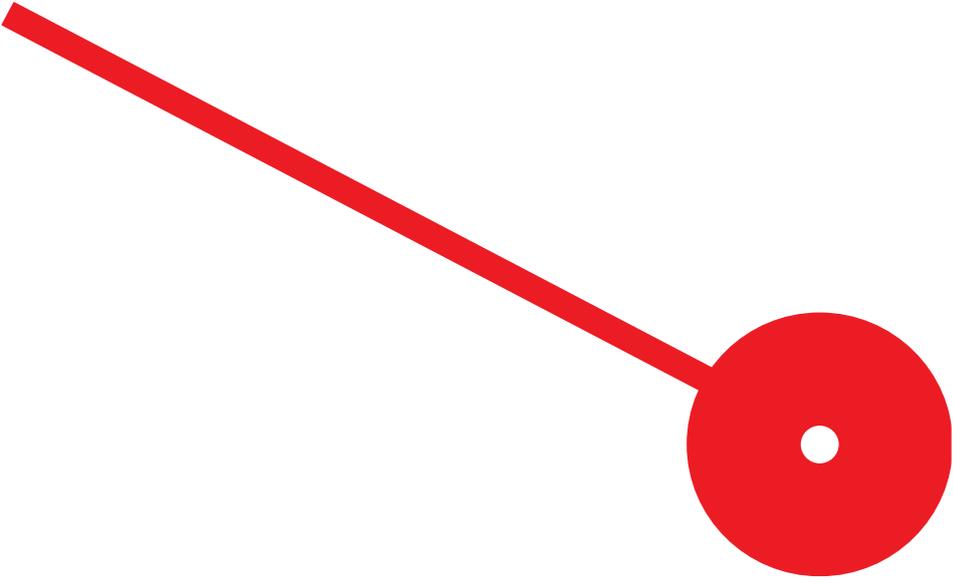
MESTRADO
GESTÃO E REGIME JURÍDICO-EMPRESARIAL DA ECONOMIA SOCIAL

O estabelecimento de cotas para a inclusão de género em cargos diretivos de cooperativas: uma política para promoção da integralidade do princípio da adesão voluntária e livre

Marianna Ferraz Teixeira

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social, sob orientação de Deolinda Meira e Ana Luísa Martinho.

Marianna Ferraz Teixeira . O estabelecimento de cotas para a inclusão de género em cargos diretivos de cooperativas: uma política para promoção da integralidade do princípio da adesão voluntária e livre
01/2022



Dedicatória

Dedico este trabalho aos dois extremos da representação feminina na minha vida: minha filha Maria Clara, minha fonte de esperança para um mundo mais igualitário e inclusivo para as mulheres e por quem dedico os estudos de gênero e as transformações diárias de consciência nesse âmbito e também minha avó, que partiu poucos meses antes de poder celebrar essa conquista comigo e deixou um legado que perdurará por muitos anos sobre superação, resiliência, amor e, sobretudo, força de vida.

Agradecimentos

A conclusão de uma etapa acadêmica tão importante não é atingida sem que haja muito esforço e apoio, além de exigir a conciliação de muitos fatores. Por essa razão, muitas pessoas foram fundamentais para que esse momento fosse possível.

Agradeço, em primeiro lugar, a minha mãe, quem sempre mostrou todos os fundamentos do feminismo, mesmo sem expressá-lo de forma aberta, ensinando a importância da educação e independência feminina, apoiando todos os passos traçados até hoje para que pudesse concretizar os meus sonhos.

A minha filha, por trazer tantos momentos de luz e alegria e por ser tão consciente e compreensiva em todo esse processo, que tomou tantas horas e fins de semana dos momentos de convivência que dispunhamos.

Meu pai e minha irmã foram elementos essenciais, não só pelo apoio e incentivo familiar, mas pelo fato de serem juristas, cooperativistas e grandes entusiastas das discussões sobre qualquer tema que envolva direito e cooperativismo, proporcionando momentos de reflexão importantes. Além disso, são meus sócios na advocacia e, por isso, agradeço a compreensão que tiveram da necessidade de redução da carga de trabalho para que pudesse concluir essa pesquisa.

A Mari Jaloretto, que além da relação de amizade que perdura há anos, é uma grande colega de trabalho e assumiu boa parte da responsabilidade que me cabia no trabalho, a fim de que pudesse me dedicar às aulas, à pesquisa e à escrita desta tese. Muito obrigada!

As minhas amigas de tantos anos, ao meu primo Fábio e sua namorada, pelos breves momentos de distração durante esse percurso.

Aos meus colegas do mestrado, que, mesmo à distância, me auxiliaram e compartilharam informações, angústias e conhecimento.

A OCB, OCEPAR e SICOOB Planalto Central pelo apoio para concretização dessa pesquisa.

A todos os participantes dos *focus-group*, que prontamente disponibilizaram suas agendas para atender ao meu pedido e que compartilharam algumas horas dos seus dias para discutirem tantos aspectos importantes para esse trabalho e que foi capaz de me ensinar tanto em tão pouco tempo. Serei eternamente grata pela confiança e atenção dispensados.

Aos professores do mestrado, por ampliarem os horizontes do conhecimento.

Por fim, mas não menos importante, as minhas orientadoras (e professoras) Deolinda Meira e Ana Luísa Martinho, por acreditarem e incentivarem uma pesquisa que exigiu muito além do mero estudo jurídico e me tirou da zona de conforto, por tantos conselhos e sugestões enriquecedores, pelo auxílio e paciência nos momentos de maior dificuldade, mas, sobretudo, por serem meus modelos e inspiração no estudo do cooperativismo e gênero.

Resumo:

O presente trabalho tem como objetivo compreender se o estabelecimento de cotas de gênero destinadas à composição de cargos diretivos em cooperativas teria o condão de promover o princípio da adesão voluntária e livre de forma plena. Para tanto, uma abordagem sobre as questões de gênero, em especial, relacionadas aos papéis impostos pela sociedade aos homens e às mulheres e propagados pelo patriarcado, é essencial para entender o motivo pelo qual as mulheres criaram o movimento feminista e como ele é visto a partir de diferentes perspectivas femininas, influenciando os movimentos internacionais pela igualdade. Além disso, é imprescindível o estudo sobre o cooperativismo, seus princípios e as regras de composição dos órgãos sociais, a fim de que seja possível verificar as razões pelas quais as cooperativas se tornam um modelo ideal para a promoção da igualdade de gênero e como seus valores e princípios têm sido executados quando se fala da paridade de gênero nos cargos diretivos. Assim, a partir dessas informações, o exame sobre os direitos fundamentais, como o da igualdade e do trabalho, com especial atenção à proteção da maternidade, é elementar para traçar as condições para a implementação de uma ação afirmativa como as cotas, diante das barreiras que afastam as mulheres dos cargos de liderança, para, por fim, verificar a possibilidade no caso das cooperativas, em respeito aos princípios que as regem. Dessa forma, a utilização da metodologia dos *focus-group* busca colmatar as informações colhidas pelo estudo doutrinário, legal e estatístico, a partir da análise empírica das opiniões de juristas e diretores de cooperativas sobre a viabilidade da implementação e de alternativas capazes de conduzir à paridade.

Palavras chave: Inclusão de gênero – Cooperativismo – Cotas – Cargos diretivos

Abstract:

The present work aims to understand whether the establishment of gender quotas for the composition of executive positions in cooperatives would have the power to fully promote the principle of voluntary and open membership. Therefore, an approach to gender issues, in particular, related to the roles imposed by society on men and women and propagated by patriarchy, is essential to understand why women created the feminist movement and how it is seen from different female perspectives, influencing international movements for equality. In addition, it is essential to study cooperativism, its principles and the rules of composition of governing bodies, so that it is possible to verify the reasons why cooperatives become an ideal model for the promotion of gender equality and how their values and principles have been implemented when talking about gender parity in executive positions. Thus, based on this information, the examination of fundamental rights, such as equality and work, with special attention to motherhood protection, is elementary to outline the conditions for the implementation of affirmative action such as quotas, in the face of barriers that remove women from leadership positions, to, finally, verify the possibility in the case of cooperatives, in respect of the principles that govern them. In this way, the use of the focus-group methodology seeks to fill in the information collected by the doctrinal, legal and statistical study, based on the empirical analysis of the opinions of jurists and directors of cooperatives on the feasibility of implementation and alternatives capable of leading to parity .

Key words: Gender inclusion – Co-operativism – Quotes – Executive positions

Índice geral

Capítulo - Introdução.....	1
Capítulo I – Inclusão de Gênero.....	6
1.1 O que é gênero?.....	8
1.2 O patriarcado e o papel feminino na sociedade.....	11
1.3 O feminismo e suas ondas: direitos alcançados e desigualdades persistentes 17	
1.4 A busca pela igualdade de gênero e a interseccionalidade.....	23
1.5 Ações globais para a inclusão de gênero	27
Capítulo II – O cooperativismo e os cargos diretivos das cooperativas	34
2 O cooperativismo.....	35
2.1 Princípios norteadores do cooperativismo	40
2.1.1 O princípio da adesão voluntária e livre	44
2.1.2 O princípio da gestão democrática.....	45
2.1.3 O princípio da participação econômica dos membros	46
2.1.4 O princípio da autonomia e independência.....	47
2.1.5 O princípio da educação, formação e informação	48
2.1.6 O princípio da cooperação entre cooperativas	49
2.1.7 O princípio da preocupação com a comunidade	51
2.2 Os órgãos sociais no cooperativismo	52
2.2.1 Composição dos cargos diretivos das cooperativas portuguesas com relação ao gênero de seus integrantes.....	56
2.2.2 Composição dos cargos diretivos das cooperativas brasileiras com relação ao gênero de seus integrantes.....	58
Capítulo III – O estabelecimento de cotas para os cargos diretivos e sua relação com o princípio da adesão voluntária e livre	60
3 Breves considerações.....	61
3.1 Direitos fundamentais do homem	62

3.1.1	O direito à igualdade	68
3.1.2	O direito ao trabalho	72
3.1.3	A proteção à maternidade	77
3.2	Razões pelas quais as mulheres deixam de participar de cargos diretivos...	83
3.3	<i>Standpoint theory</i> e a diversidade nos cargos diretivos	87
3.4	O estabelecimento de cotas como forma de incentivar a inclusão de gênero 91	
3.5	As cotas de gênero frente ao princípio da adesão voluntária e livre	97
Capítulo IV – Análise Empírica		102
4	A metodologia de <i>Focus-group</i>	104
4.1	<i>Focus group</i> 1: Juristas	105
4.2	<i>Focus group</i> 2: Dirigentes cooperativistas	105
4.3	Resultados obtidos.....	105
4.4	Análise empírica.....	115
Capítulo V – Conclusão.....		121
Referências bibliográficas.....		126
Apêndices.....		141
Apêndice I – Transcrição do <i>Focus-group</i> 1		142
Apêndice II – Transcrição do <i>Focus-group</i> 2		154
Anexos.....		169
Anexo I – Gráfico dos dados estatísticos acerca da distribuição por gênero e ramo do quadro social das cooperativas brasileiras elaborado pela OCB e utilizado para discussão dos <i>Focus-groups</i>		170
Anexo II – Gráfico dos dados estatísticos acerca da distribuição por gênero e ramo dos dirigentes das cooperativas brasileiras elaborado pela OCB e utilizado para discussão dos <i>Focus-groups</i>		171

Lista de abreviaturas

ACI – Aliança Cooperativa Internacional

AG – Assembleia Geral

AGE – Assembleia Geral Extraordinária

AGO – Assembleia Geral Ordinária

CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social

CCoop – Código Cooperativo Português

CF – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

ECOSOC – Conselho Económico e Social

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICA – International Cooperative Alliance

ICMIF – International Cooperative and Mutual Insurance Federation

INE – Instituto Nacional de Estatística

ISES – Inquérito ao Sector Cooperativo Social

MAPA – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento

OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

QBP – Qualificação da Beleza Profissional

UE – União Europeia

UN – United Nations

UN Women – Nações Unidas Mulheres

CAPÍTULO - INTRODUÇÃO

As mulheres correspondem a pouco mais da metade da população mundial. No entanto, são consideradas como um grupo vulnerável na sociedade em virtude de sofrerem com restrições de direitos, discriminações e possuírem um grau de poder consideravelmente reduzido quando comparado aos homens.

Em razão dessas circunstâncias, a história das mulheres na aquisição de direitos e posições na sociedade é pautada por uma longa luta que, apesar de já ter conquistado muito, ainda tem um extenso percurso a cumprir até que a igualdade de tratamento e oportunidades seja efetivamente alcançada.

Uma das esferas em que essa equidade ainda não é vislumbrada corresponde à atuação feminina nas posições de liderança das empresas onde são sócias, membros ou empregadas. A dificuldade de ascensão na carreira nesse quesito é tão notória que se tornou uma das pautas internacionais para a promoção da igualdade e empoderamento feminino, a fim de que haja um crescimento econômico justo em todo o globo, sendo tratado como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU) a ser atingido até ao ano de 2030.

Nesse sentido, o presente trabalho busca analisar se essa equidade nas posições de liderança é cumprida pelo cooperativismo brasileiro e português, uma vez que essas organizações são constituídas com base em valores e princípios que prezam pela igualdade, equidade e não discriminação entre as pessoas que compõem o quadro social.

A partir dessa análise, será possível considerar se a implementação de cotas para a inclusão de gênero teria o condão de alavancar a participação feminina nos cargos diretivos das cooperativas, permitindo, assim, que o primeiro princípio que rege o movimento, o da adesão voluntária e livre, seja cumprido em sua integralidade, evitando a discriminação de participação em todas as esferas da entidade.

A fim obter os dados necessários, a adoção de uma pesquisa qualitativa se mostra a mais adequada para a coleta de informações que embasarão o estudo, dividindo-se em dois momentos, a revisão de literatura e a implementação de *focus-group*. Enquanto o primeiro busca fazer uma revisão de literatura, da legislação e de dados estatísticos, o segundo tem o objetivo de investigar, dentre os participantes dos *focus-group*, se a instituição de cotas para equiparar os cooperados e as cooperadas em cargos de liderança é algo palpável e viável para o cooperativismo, quais as alternativas e se sua

implementação traria, diante do princípio da adesão voluntária e livre, seguido do da democracia, algum impedimento ou propulsão à equidade.

Para tanto, o primeiro capítulo tem o objetivo de clarificar as questões atinentes ao gênero, sobretudo no que tange aos papéis sociais impostos para homens e mulheres e que são transmitidos socialmente por intermédio da família, das leis, da religião e da cultura, perpetuando a configuração atualmente vigente, que decorre de séculos de formação, denominada patriarcado ou machismo institucionalizado.

Graças ao patriarcado, os rôis sociais definidos para cada gênero são praticados consciente e inconscientemente pela população, deixando as mulheres à margem de inúmeras situações, oprimindo-as e discriminando-as pelo simples fato de pertencerem ao sexo feminino. Por essa razão, a partir do século XVIII, as mulheres passaram a contestar esses papéis impostos, buscando a concessão de direitos tolhidos ou nunca concedidos. A essa busca por direitos foi dado o nome de feminismo, movimento que tem o intuito de conquistar a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres dentro da configuração social de cada nação.

O movimento feminista é tradicionalmente analisado pela conformação de ondas que permitiram que as reivindicações feministas fossem conquistadas ao longo dos últimos 150 anos. Ocorre, no entanto, que as reivindicações por direitos não são uniformes ao redor do mundo e variam em razão da localidade, da raça e da condição social das mulheres. Por essa razão, é importante que as pautas feministas observem a interseccionalidade, a fim de que o maior número de mulheres possa ser beneficiado pelas conquistas do movimento.

Diante disso, organismos internacionais têm pautado suas ações para a promoção da inclusão e empoderamento feminino em cargos de liderança mediante projetos que sirvam de guia e exemplo para as nações. A ONU tem buscado a inclusão de gênero ao promover o quinto ODS e a Aliança Cooperativa Internacional (ACI), seguindo as orientações das Nações Unidas, também tem trabalhado para promover essa inclusão no âmbito do cooperativismo.

O segundo capítulo, por sua vez, tem o intuito de traçar as características do cooperativismo desde o seu surgimento e das bases que devem ser observadas para a constituição das cooperativas. Para tanto, uma análise sobre os valores e os princípios que

regem o movimento é essencial para compreender a razão pela qual as cooperativas se tornam a melhor opção para a promoção da equidade de gênero.

O detalhamento acerca dos sete princípios que regem o movimento cooperativo é imprescindível para demonstrar o compromisso do cooperativismo com a formação do ser humano, modificando suas atitudes para que promova um ambiente sem discriminação e que preze pela democracia, sendo, dessa forma, capaz de conduzir seu objetivo social mediante a gestão igualitária promovida pelos cooperados.

Essa gestão é realizada por intermédio dos órgãos das cooperativas, que determinam, para alguns deles, a eleição de membros para mandatos por um determinado período de tempos e cujos cargos devem ser compostos em conformidade com os critérios de igualdade e equidade. Assim, o exame estatístico acerca da composição desse quadro diretivo é fundamental para observar se as cooperativas brasileiras e portuguesas têm cumprido com os valores que a regem, permitindo o acesso paritário de homens e mulheres.

O terceiro capítulo abarca uma análise jurídica sobre os direitos fundamentais e suas divisões que resultam no direito à igualdade e no direito do trabalho, dois âmbitos do direito que buscam a promoção da igualdade entre homens e mulheres, sem qualquer distinção, inclusive no exercício de uma atividade profissional, como a gestão de organizações.

Ocorre, todavia, que ao mesmo tempo em que a promoção da igualdade em um ambiente de trabalho é resguardada legalmente, em especial no que tange à proteção da maternidade, resulta em um caráter discriminatório capaz de afastar as mulheres desse ambiente, em especial das posições de poder das organizações, seja pela atitude de terceiros, seja pela descredibilidade que as próprias mulheres têm em si mesmas.

Mas não são as únicas causas que prejudicam o público feminino de galgar espaços de liderança. Por essa razão, compreender as causas de afastamento das mulheres é importante para entender o que pode ser alterado de forma a permitir o estímulo à superação das barreiras impostas.

Nesse quesito, relacionando-se com o princípio da interseccionalidade, o estudo da *feminist standpoint theory* pode ser de grande valia para transformar a perspectiva dos cargos diretivos, já que a partir da tese das relações de poder, compreende-se as estrutura

da discriminação e permite uma maior representatividade, dando voz aos oprimidos, a fim de que superem as barreiras que impedem a igualdade participativa.

Um meio para que essa participação igualitária possa ser alcançada é a instituição legal de cotas de gênero, já que as mulheres comumente são preteridas quando se tratam de posições de liderança. Como uma política afirmativa, as cotas podem promover a inserção feminina nos cargos de poder das organizações e do meio político, ampliando sua voz e representatividade, reduzindo o prazo previsto para essa conquista de forma natural e permitindo a construção de modelos para outras mulheres, sobretudo, para as gerações futuras.

Dessa forma, a implementação desse mecanismo nas cooperativas teria a intenção de desconstruir uma das maiores hipocrisias do movimento, que preza pela promoção da igualdade e da não discriminação, quando na prática não exerce a teoria pela qual se compromete, de forma a promover os princípios que servem de base para o desenvolvimento das organizações.

O último capítulo, por sua vez, adota a pesquisa qualitativa da metodológica do *focus-group* para compreender como as cotas são vistas pelos cooperativistas, tanto pelo aspecto jurídico como pelo aspecto diretivo, permitindo, assim, a constatação prática de fundamentos apresentados no enquadramento teórico, bem como a análise da viabilidade de instituição do mecanismo e possíveis estudos que dele decorram.

CAPÍTULO I – INCLUSÃO DE GÊNERO

Ainda que a Constituição Federal de 1988 (CF) disponha em seu preâmbulo que a igualdade é assegurada como valor supremo da sociedade brasileira, dispondo, em seu artigo 5º, inciso I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, as mulheres brasileiras estão longe de alcançarem essa igualdade.

A herança colonial (escravocrata, latifundiária, corrupta e patrimonialista) acarretou a formação de uma sociedade extremamente desigual do ponto de vista econômico e de renda, de oportunidades, racial, regional, de gênero, de geração e social, afetando o acesso à saúde, à educação, à moradia, ao transporte e ao lazer (Schwarcz, 2019).

Quando se analisa a questão de gênero no Brasil, percebe-se que, apesar de as mulheres serem a maioria da população (51,4%) e as com maior grau de estudo, elas ganham menos que os homens – em média, 77,7% dos salários dos homens, no entanto, se a posição ocupada for de diretoria e gerência, o percentual cai para 61,9% do rendimento auferido pelos homens, assim como para cientistas e intelectuais, cujo percentual é de 63,6% dos rendimentos auferidos pelos homens (Agência Brasil, 2021)¹.

Além disso, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), no 1º trimestre de 2020, a desocupação atingia mais as mulheres (16,8%) do que os homens (12,8%), a maior proporção de pessoas sem estudo e trabalho está entre as mulheres (27,5%) contra 16,6% os homens e a maioria das 38,1 milhões de pessoas atingidas pela pobreza no país é composta por mulheres pretas e pardas, formando um contingente de 27,2 milhões de pessoas².

Já em Portugal, a Constituição da República Portuguesa (CRP), em seu artigo 13º, dispõe que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, não podendo haver distinções, privilégios ou prejuízos em razão, dentre outros, do sexo.

No entanto, segundo estudos promovidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), os homens ganham 22,1% a mais que as mulheres portuguesas quando analisados

¹ A Agência Brasil é uma agência pública de notícias criada em 1990 e pertence à Empresa Brasil de Comunicação – empresa pública federal detentora de um conglomerado de mídia com o intuito de prestar serviços de radiodifusão pública e gerir as emissoras de rádio e televisão públicas federais – e divulga conteúdos de impacto nacional como política, economia, cidadania, direitos humanos, pesquisa, inovação, cultura, saúde, educação, esporte e internacional. Em 2021, divulgou as informações do levantamento sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro realizado pelo IBGE.

² O IBGE, por intermédio de seu portal de notícias – Agência de Notícias IBGE – divulga as informações gerais acerca das pesquisas estatísticas realizadas pelo órgão. No ano de 2019, divulgou informações sobre a pobreza no Brasil, demonstrando a grande disparidade racial do país. Já em 2020, apresentou os resultados estatísticos acerca dos indicadores sociais, discorrendo sobre pobreza, desemprego e educação da população brasileira.

os salários horários e 20,5% a mais quando analisadas as remunerações mensais (OIT, 2019). Quando se fala de cargos diretivos, os dados providos pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego demonstram que as mulheres auferem 73,6% da remuneração base dos homens, enquanto o ganho representava 72,1%, apesar de as mulheres do país também terem um grau de estudo mais elevado que os homens e representarem a maioria da população.

É por essa razão que a igualdade de gênero se faz tão importante, sendo necessária a promoção da inclusão de gênero em todos os setores da sociedade.

1.1 O que é gênero?

A fim de entender o que significa a inclusão de gênero, é imprescindível compreender o contexto do termo gênero.

Segundo Bérénice Levet (2014), a palavra gênero está longe de ser neutra e, ao citar o discurso da deputada francesa Julie Sommaruga, afirma que o conceito de gênero mostra que as diferenças entre homens e mulheres não se encontram fundadas na natureza, mas são historicamente construídas e socialmente reproduzidas. No entanto, anteriormente à sua concretização como conceito maior dos estudos feministas americanos, sua noção foi forjada e imposta por um conceito médico, sendo John Money e Robert Stoller seus maiores representantes.

A filósofa, ao mencioná-los, explica que John Money, psicólogo especialista em hermafroditismo, conforma a noção de gênero segundo a educação que cada um recebe, emancipando a identidade sexual do sexo de nascimento, ou seja, os pais e educadores são os responsáveis por moldarem os pequenos meninos e meninas, criando, assim, o que ele chama de sexo social. Por sua vez, Robert Stoller, psiquiatra responsável pelo estudo de casos de transsexuais, diz que ainda que sexo e gênero sejam considerados sinônimos pelo senso comum, e na vida diária estejam conectados, esses dois domínios não se encontram em uma relação de simetria, podendo ser independentes, já que a percepção do sexo de nascimento não é, necessariamente, algo bom, pois em casos clínicos, os aspectos da sexualidade denominados gênero são essencialmente determinados pela cultura, aprendidos após o nascimento (Levet, 2014).

Lucy Delap (2022, p. 7 e 68), afirma que “gênero”, entendido como a organização cultural e social do sexo biológico, só se tornou um termo de uso comum no final do

século XX” e explica que suas ideias “são mantidas por meio de estruturas sociais e políticas. Algumas sociedades trabalham com uma organização binária masculino/feminino. Outras podem ter formulações múltiplas de sexo e gênero, pautadas por idade, posição social, tipo de trabalho, papel espiritual e assim por diante”.

No entanto, foi a partir do início da década de 70 que o conceito de gênero passou a ser tema dos estudos feministas. Bérénice Levet (2014), ao citar a socióloga britânica Ann Oakley, diz que a palavra sexo se refere às diferenças biológicas entre machos e fêmeas em virtude das diferenças visíveis entre seus órgãos sexuais e das diferenças relativas às suas funções de procriação, enquanto o termo gênero diz respeito a uma questão cultural, uma vez que se refere à classificação social entre masculino e feminino.

Assim, é possível reconhecer, por intermédio desse conceito, a possibilidade de emancipação feminina, uma vez que a natureza não está ligada à identidade de homens e mulheres, já que as sociedades impuseram os rôis a serem seguidos em razão da referência biológica de cada ser, remetendo uns aos serviços domésticos, enquanto os outros destinaram-se ao serviço público.

Gerda Lerner (2019, pp. 32 e 63) afirma que “as principais metáforas e representações de gênero da civilização ocidental vieram de fontes mesopotâmicas e, depois, hebraicas”, além de que “o gênero, em particular, tem importância simbólica, bem como ideológica e legal, tão forte na maioria das sociedades, que não podemos entendê-lo sem prestar atenção a todos os aspectos do seu significado”.

Segundo a historiadora, os atributos sexuais, como a condição de gerar filhos, é um fato biológico decorrente do sexo, por sua vez, o gênero é um produto do processo histórico, ou seja, o cuidado dos filhos pelas mulheres, por exemplo, trata-se de uma construção social em decorrência do gênero, sendo, portanto, o principal responsável por determinar o papel feminino na sociedade (Lerner, 2019).

Sendo assim, estabelece que o termo “é a definição cultural de comportamento definido como apropriado aos sexos em dada sociedade, em determinada época. Gênero é um conjunto de papéis culturais. É uma fantasia, uma máscara, uma camisa de força com a qual homens e mulheres dançam sua dança desigual” (Lerner, 2019, p. 294) e ainda acrescenta que o sistema sexo-gênero, utilizado pela antropóloga Gayle Rubin, refere-se ao sistema institucionalizado que distribui recursos, propriedades e privilégios em conformidade com os papéis esperados por cada gênero.

Kristen Ghodsee (2018), por seu turno, afirma que a palavra sexo significa a diferença biológica entre machos e fêmeas, enquanto a palavra gênero representa os rôis sociais que a cultura almeja coincidir com a questão biológica. Desse modo, a discriminação de gênero surge da construção de arquétipos sociais do homem e da mulher ideais baseados nas diferenças biológicas, ou seja, trata-se de uma invenção da imaginação coletiva a respeito das crenças sobre comportamentos de cada sexo.

A historiadora brasileira Lilia Moritz Schwarcz (2019), corroborando o entendimento das estudiosas feministas, afirma que sexo se trata de uma categoria mais fixa, já que resulta das distinções anatômicas, enquanto o gênero representa uma diferença socialmente construída e operada a partir de categorias binárias.

A escritora Chimamanda Ngozi Adichie (2015) arremata dizendo que o problema da questão de gênero é a prescrição daquilo que as mulheres devem ser em detrimento do reconhecimento daquilo que se é e que, se inexistissem expectativas a serem cumpridas, as pessoas, em especial as mulheres, seriam mais felizes e livres para atuarem como realmente são.

Nesse sentido, Márcia Tiburi (2019) agrega que o termo é utilizado para analisar a predominância dos papéis masculinos e femininos desempenhados socialmente, uma vez que a aparência de cada um dos sexos encontra-se ligada às regras de comportamento, o que permite um controle social e doméstico a partir da generificação, ou seja, homens e mulheres são construídos no tempo e sua sexualidade é plástica, podendo ser modificada de inúmeras maneiras.

É importante destacar que o desenvolvimento dos movimentos feministas permitiu a criação de teorias para explicar a visão das diferenças entre os sexos, podendo ser citadas as teorias do universalismo, do diferencialismo, do pós-modernismo e a *queer*.

A teoria do universalismo baseia-se na concepção de igualdade, ou seja, todos os seres humanos devem ser vistos de maneira igual, independentemente das características biológicas, dessa forma, a divisão dualista dos sexos imposta pela sociedade estaria fadada a desaparecer, a fim de promover a conceituação de humano. A teoria do diferencialismo, em contrapartida, busca a coexistência entre homens e mulheres, a fim de permitir que as mulheres atuem em áreas consideradas historicamente como masculinas, defendendo-se as diferenças e a correta utilização delas (Abílio, 2019).

A teoria do pós-modernismo, desenvolvida a partir do final da década de 80, foi a base do desenvolvimento da teoria *queer* e demais estudos de gênero e pauta-se na conceituação histórica dos termos sexo, ligado à natureza, e gênero, ligado à cultura, e, por conseguinte, passível de aprendizado e alterações ao longo do tempo e espaço, uma vez que fatores como política, economia, cultura e sociologia influenciam a dominação patriarcal e estipulam a categorização do sexo e a luta pela igualdade (Abílio, 2019).

Por fim, a teoria *queer*, também conhecida como teoria da performatividade, defendia por Judith Butler, diz que o gênero é performativo, uma vez que resulta de um regime que regula as distinções entre os gêneros por intermédio da repetição de comportamentos impostos e que criam a divisão entre eles. Assim, o propósito da teoria seria a desestabilização dessas divisões, ao promover uma indeterminação sexual e, conseqüentemente, prover uma sociedade mais plural diante dos distintos arranjos familiares e da instabilidade das opções de gênero (Abílio, 2019; Schwarcz, 2019).

Para os fins deste estudo, adotar-se-á a teoria pós-modernista, uma vez que está mais próxima às definições de gênero apontadas, ademais de abalizar os fatores que perpetuam as diferenças de gênero em razão da dominação masculina dentro de um horizonte histórico, uma vez que, de acordo com os ensinamentos de Simone de Beauvoir acerca de gênero, tem-se “que a mulher não é definida em si mesma, mas em relação ao homem e através do olhar do homem. Olhar este que a confina a um papel de submissão que comporta significações hierarquizadas.” (Ribeiro, 2019, n.p.)

1.2 O patriarcado e o papel feminino na sociedade

Tendo em vista que a ideia de gênero comporta uma configuração histórico-cultural sobre os papéis femininos nas sociedades, é importante compreender que essa perspectiva é oriunda de registro parcial da história e sua evolução ao longo dos séculos, uma vez que a história contada foi realizada sob o ponto de vista masculino da humanidade, em especial, das elites masculinas e, apesar das mulheres terem sido peças da construção histórica, foram eliminadas dos eventos narrados através de gerações.

Segundo a historiadora Gerda Lerner (2019), a marginalização das mulheres na participação da construção histórica gera sua segregação e, ainda que sejam a maioria populacional, acabam sendo retratadas como minoria em uma sociedade e, por causa disso, a manutenção dessa ideia ocorre com a participação feminina, uma vez que a

história das mulheres é pouco conhecida e disseminada, devido a ampla dominação masculina.

Para Pierre Bourdieu (2021, pp. 14 e 15), “as aparências biológicas e os efeitos, bem reais, que um longo trabalho coletivo de socialização do biológico e de biologização do social produziu nos corpos e nas mentes conjugam-se para inverter a relação entre as causas e os efeitos, e fazer ver uma construção social naturalizada (os “gêneros” como *habitus* sexuados) como o fundamento *in natura* da arbitrária divisão que está no princípio não só da realidade como também da representação da realidade e que se impõe por vezes à própria pesquisa”, o que acaba eternizando a representação conservadora da relação entre os sexos.

Citado antropólogo diz que essa construção social naturalizada pode ser chamada de atitude natural ou de experiência dóxica, já que há um reconhecimento de legitimação da divisão socialmente construída entre os sexos. Com isso, os mecanismos profundos que fundamentam a concordância com as estruturas cognitivas e sociais não são perceptíveis, perpetuando, dessa forma, os símbolos representativos dessa representação consciente e intencional, a fim de impor uma distinção dos usos dos corpos de acordo com o gênero (Bourdieu, 2021).

Para John Stuart Mill e Harriet Taylor (2021, p. 44), “o que agora é chamado de natureza das mulheres é algo eminentemente artificial – o resultado da repressão forçada em algumas direções, um estímulo antinatural em outras”.

Essa sujeição feminina dentro da sociedade é denominada de patriarcado, cuja ideia “como uma forma abrangente de organização social que coloca as mulheres sob o domínio masculino foi formulada no início do século XIX por Lewis Henry Morgan (1818-81) em seu relato do progresso humano desde a “selvageria” até a “civilização””, tendo se popularizado pela adoção do termo pelo socialista alemão August Bebel, que entendia-o como um meio para explicar a opressão feminina pelos homens devido à ascensão da propriedade privada e da apropriação do trabalho, sendo uma das variadas maneiras de organização social (Delap, 2022, p. 79).

Sendo assim, tem-se que “o patriarcado mantém e sustenta a dominação masculina, baseando-se em instituições como a família, as religiões, a escola e as leis. São ideologias que nos ensinam que as mulheres são naturalmente inferiores” (Lerner, 2019, p. 18). Segundo esse sistema, a inferioridade feminina se deve ao determinismo biológico, uma

vez que às mulheres cabe a criação dos filhos e as emoções e, por conseguinte, se tornam inferiores na produção intelectual. No entanto, por se tratar de uma imposição histórica, a ideia do patriarcado pode ser extinta pelo mesmo processo histórico que o criou ao longo de 2.500 anos (Lerner, 2019).

A filósofa Márcia Tiburi (2019, p. 41) afirma que “o patriarcado é um verdadeiro esquematismo do entendimento, um pensamento pronto, que nos é dado para que pensemos e orientemos a nossa ação de um determinado modo, sempre na direção do favorecimento dos homens brancos e de tudo o que sustenta o seu poder”.

De acordo com bell hooks (2018, p. 13), “para acabar com o patriarcado (outra maneira de nomear o sexismo institucionalizado), precisamos deixar claro que todos nós participamos da disseminação do sexismo, até mudarmos a consciência e o coração; até desapegarmos de pensamentos e ações sexistas e substituí-los por pensamentos e ações feministas”, já que as mulheres foram criadas para se verem como seres inferiores e que competem com as demais mulheres pela aprovação patriarcal.

É importante destacar que o sistema patriarcal pode ser vislumbrado a partir de diversas correntes teóricas. Enquanto a corrente tradicionalista impõe a concepção da universalidade da submissão feminina, as correntes marxista e maternalista refutam essa ideia universal e propõem o estágio inicial do matriarcado. Por sua vez, a teoria do antropólogo estruturalista Claude Lévi-Strauss designa que a subordinação feminina é essencial para a formação da cultura.

Conforme a vertente tradicionalista, a submissão feminina é considerada algo universal, seja sob uma ótica religiosa, seja sob a ótica científica (dentre elas, as teorias darwinista e freudiana), uma vez que foi determinado por Deus ou pela natureza, sendo assim, algo imutável.

Para quem adota essa teoria, a divisão de tarefas e papéis entre os sexos é uma evidência desse caráter natural, cabendo às mulheres a capacidade reprodutiva, enquanto aos homens cabe a responsabilidade da caça e da proteção dos vulneráveis, sendo, por essa razão, superiores às mulheres. Essa teoria é responsável pela perpetuação da ideia de que as mulheres devem ocupar as mesmas funções essenciais à espécie durante o Período Neolítico, apesar das evoluções tecnológicas (Lerner, 2019).

Os críticos a essa corrente, por sua vez, contestam esse conceito universal, por o sistema de dominação se tratar de uma origem histórica.

Tendo em vista a crítica ao conceito universal, a vertente marxista baseou-se na descrição de Friedrich Engels de que a derrota histórica do sexo feminino iniciou-se com o desenvolvimento da propriedade privada. Para ele, a divisão pré-histórica do trabalho realizado entre homens e mulheres remete a uma noção de igualdade, tendo em vista que cada um era mestre em seu campo de trabalho realizado para uso comum entre todos. No entanto, a partir do momento em que o desenvolvimento da pecuária gerou o comércio, ocasionando a apropriação dos excedentes de produção pelos homens, originou-se, a propriedade privada e, conseqüentemente, o controle da sexualidade feminina, a fim de garantir a legitimidade dos herdeiros, por intermédio da família monogâmica (Lerner, 2019).

Já a teoria maternalista objetiva a aceitação das diferenças biológicas entre homens e mulheres como fato, assim, ainda que seja inevitável a divisão sexual do trabalho com base nessas distinções, busca-se a igualdade, ou até a superioridade feminina. Para esses teóricos, existiu um modelo matriarcal anterior ao estabelecimento do patriarcado, contudo, esse modelo nunca foi provado (Lerner, 2019).

Considerando a dominação e controle feminino como uma construção cultural, Claude Lévi-Strauss relata que ela depende de um único elemento fundamental de organização social, qual seja, o tabu do incesto, uma vez que graças a ele, interações pacíficas foram estruturadas, originando alianças entre tribos. Segundo o antropólogo, a troca de mulheres é o marco da subordinação feminina, uma vez que elas, a partir de então, passaram a ser vistas como mercadorias, perdendo a característica humana para agregar a coisificação, reforçando, assim, a divisão sexual do trabalho e a instituição da dominação masculina, já que as mulheres não obtêm os mesmos direitos de parentesco que os homens (Lerner, 2019).

Verifica-se, portanto, que a dominação masculina, apesar de erigida a partir de um fator biológico, transformou-se em uma estrutura criada e reforçada culturalmente ao longo do tempo, sendo, por isso, um fenômeno histórico. Explica-se.

O primeiro papel desempenhado pelas mulheres, ainda no período pré-histórico, foi escolhido em razão da funcionalidade, sendo compatível com a maternidade e a criação

da prole. As mulheres exerciam, assim, funções que beneficiavam toda a tribo, sendo, em alguns casos, superiores às funções masculinas (Araújo, 2018; Lerner, 2019).

A partir do momento em que se inicia a comercialização de mulheres, com o roubo de noivas, defloramento ritual ou estupro e casamentos arranjados, acrescido do tabu da endogamia, inicia-se a doutrinação feminina para aceitarem os casamentos impostos pela família, estruturando o parentesco com base na patrilocalidade. E o motivo que gera essa ocorrência deve-se ao fato de que as mulheres são mais facilmente coagidas por meio do estupro, assim, ao se casarem, elas seriam fiéis aos maridos e aos filhos, criando laços com a tribo. A função biológica, nesse caso, foi adaptada para um papel imposto culturalmente, criando a primeira apropriação do trabalho feminino, qual seja, o trabalho de reprodutora, o que gera lucros e riquezas (Araújo, 2018; Lerner, 2019).

Pierre Bourdieu (2020) acrescenta que esse mercado matrimonial foi estabelecido no âmbito das trocas simbólicas, das relações de produção e reprodução do capital simbólico instauradas entre os gêneros e que objetifica as mulheres de maneira a contribuir para a perpetuação ou aumento do capital simbólico sob domínio masculino, o que caracteriza o princípio da inferioridade.

Um segundo papel feminino notável é o de esposa substituta, o que dava poder e privilégios para as mulheres pertencentes à elite e poderia ser perdido caso não se cumprisse com a função reprodutiva (Lerner, 2019).

Com a ascensão da civilização, a subordinação feminina passou a ser tratada em leis, assim como houve o estabelecimento e regulação da prostituição, a exclusão feminina do trabalho e do ensino formal. Nesse período, a escravidão tornou-se a primeira forma institucionalizada da dominação hierárquica entre os seres humanos, representando um avanço na organização econômica, o que permitiu o desenvolvimento das civilizações e atingiu, primeiramente, as mulheres prisioneiras de guerra, além de o controle sexual feminino ter sido matéria de regulamentação legal (Lerner, 2019).

Durante a Antiguidade Clássica, as mulheres eram consideradas seres inferiores, incapazes de se desenvolverem intelectualmente e de participarem da vida política. Todos os ensinamentos a elas destinados, durante esse período, deveriam ser traduzidos em ações para a atividade doméstica. Hesíodo, por exemplo, culpava a mulher por trazer maldade para o mundo em razão de sua natureza sexual, expondo que a boa esposa seria aquela casta, trabalhadora. Aristóteles, por sua vez, afirmava que a inferioridade feminina

decorria de seu papel como instrumento da criação da vida, já que ao homem caberia todo o protagonismo e dizia que as mulheres eram machos mutilados (Araújo, 2018; Lerner, 2019).

Durante a Idade Média, a situação não foi alterada de maneira relevante e a submissão feminina ao homem e sua capacidade reprodutiva eram as condutas esperadas e as mulheres que se rebelavam contra a cultura padrão, fortemente influenciada pela Igreja, eram taxadas como bruxas e queimadas vivas. Na Idade Moderna, o patriarcado limitou a evolução feminina, impondo seu silêncio por intermédio da vestimenta e da impossibilidade de acessar o âmbito acadêmico, já que nesse período, as mulheres eram consideradas verdadeiros bibelôs, destinadas apenas a se arrumarem e agradarem os homens (Araújo, 2018; Wollstonecraft, 2015).

Foi no início da Contemporaneidade, com o advento da Revolução Francesa, que o marco para as mudanças de pensamento foi iniciado, afetando, inclusive, as mulheres, que passaram a protestar por direitos não mais de forma isolada, criando, a partir de então, um movimento social. Destacam-se, nesse período, Olympe de Gouges e Mary Wollstonecraft, que buscaram igualar os direitos das mulheres aos dos homens, objetivando a construção de uma sociedade melhor mediante o acesso feminino à educação (Araújo, 2018; Wollstonecraft, 2015), sendo consideradas por muitos como as primeiras mulheres feministas.

Com a Revolução Industrial e o acesso das mulheres ao mercado de trabalho sem igualdade de condições laborais, observou-se uma evolução no movimento social encampado pelas mulheres, que, além dos direitos trabalhistas, passaram a reivindicar o acesso à educação e à participação política. Essas reivindicações permaneceram após as duas grandes guerras, haja vista que a atuação feminina fora de casa não era vista com credibilidade, mesmo após a necessidade de ingresso feminino no mercado de trabalho gerado pelas perdas masculinas durante os conflitos mundiais, sendo necessário acrescer novos pleitos por direitos a medida em que as mulheres passaram a conquistar espaços (Araújo, 2018), transformando o século XX e o início do século XXI em momentos de grande luta e empoderamento femininos para alcançar os objetivos de equidade.

Ocorre, no entanto, que o ideário de inferioridade feminina ainda permanece culturalmente arraigado às sociedades modernas. Essa visão de inferioridade, preconceituosa e desacreditada imposta à mulher, reflete, segundo Virgínia Woolf (2014),

a alegoria dos espelhos, ou seja, as mulheres refletem a figura do homem com o dobro do tamanho real, autorizando, assim, ações violentas ou heróicas e, caso esse reflexo apresente críticas, o poderio masculino decresce, perdendo o estímulo para seguir adiante³.

Por sua vez, Viviane Araújo (2018), ao citar a teoria de Jung, afirma que “o arquétipo feminino se baseia num inconsciente coletivo que se mantém inabalável, conceituado como a formidável herança epiritual do desenvolvimento da humanidade que nasce de novo na estrutura cerebral de todo ser humano”, perpetuando-o dentro de um sistema patriarcal que constrói uma imagem errônea das mulheres, como seres acessórios, inferiores e incapazes.

Por essa razão, o movimento feminista se faz tão necessário para que os direitos que equiparem as mulheres dentro das sociedades seja alcançado.

1.3 O feminismo e suas ondas: direitos alcançados e desigualdades persistentes

Historicamente, as mulheres sofreram com a ausência de direitos e garantias que lhes permitissem viver na sociedade em igualdade com os homens. A busca, então, por direitos que lhes foram tolhidos deu origem ao movimento feminista, que, nas palavras de bell hooks (2018, p.12), “é um movimento para acabar com o sexismo, exploração sexista e a opressão”, permitindo que as mulheres adquiram direitos iguais aos dos homens, abandonando a ideia de propriedade masculina, para adquirir o controle sobre as decisões a respeito de sua vida e seu corpo.

³ “As mulheres têm servido há séculos como espelhos, com poderes mágicos e deliciosos de refletir a figura do homem com o dobro do tamanho natural. Sem esse poder, provavelmente a terra ainda seria pântanos e selvas. As glórias de todas as nossas guerras seriam desconhecidas. Estaríamos ainda rabiscando o contorno de gamos em restos de ossos ovinos e trocando sílex por pele de cordeiro ou qualquer ornamento simples que despertasse nosso gosto sem sofisticação. Super-homens e Dedos do Destino nunca teriam existido. O tsar e o cáiser nunca teriam usado coroa nem a teriam perdido. Seja qual for o seu uso nas sociedades, os espelhos são essenciais para todas as ações violentas e heroicas. É por isso que tanto Napoleão quanto Mussolini insistiam tão enfaticamente na inferioridade das mulheres, pois, se elas não fossem inferiores, eles deixariam de crescer. Isso explica, em parte, a necessidade que as mulheres representam para os homens. E serve para explicar como eles ficam incomodados com as críticas delas; como é impossível para elas dizerem que tal livro é ruim, tal quadro é medíocre, ou que quer que seja, sem infligir muito mais tormento e despertar muito mais raiva do que um homem teria causado ao fazer a mesma crítica. Pois se ela resolver falar a verdade, a figura refletida no espelho encolherá; sua disposição para a vida diminuirá. Como ele continua a fazer julgamentos, civilizar nativos, criar leis, escrever livros, vestir-se bem e discursar em banquetes, a menos que consiga ver a si mesmo no café da manhã e no jantar com pelo menos o dobro do tamanho que realmente tem? (...) A alegoria do espelho é de importância suprema porque recarrega a vitalidade, estimula o sistema nervoso. Exclua isso e o homem morre, como viciado em cocaína quando privado da droga” (Woolf, 2014, pp. 55-56).

O termo feminismo originou-se no século XIX para se referir aos direitos das mulheres, assim como às campanhas para proteção e promoção da igualdade de gênero e sempre esteve envolto em controvérsias, já que para alguns, é uma maneira transformadora de ver o mundo, enquanto outros o repudiam veementemente (Delap, 2022).

Kimberly Farias Monteiro (2017) explica que o feminismo, como movimento, teve origem entre os anos de 1680 e 1780, a partir do ideário iluminista. Sua origem política é notória durante a Revolução Francesa, quando Marie Gouze, também conhecida como Olympe de Gouges, escreveu a *Declaração dos direitos das mulheres e da cidadã*, reivindicando e demonstrando os direitos das mulheres, tais como a igualdade, a liberdade, a justiça, a livre comunicação dos pensamentos e das opiniões, tendo enviado o documento para a Assembleia Nacional da França, para apreciação.

Márcia Tiburi (2019) diz que o feminismo permite a luta pelo direito de todas, todes e todos. A autora explica que o termo “todas” representa as mulheres que levam essa luta adiante. “Todes”, por sua vez, representa o fato de o feminismo ter libertado as pessoas de se identificarem apenas como homens e mulheres, permitindo, assim, uma ampla expressão de gênero e de sexualidade, enquanto “todos” representa o ideal de humanidade pelo qual se luta, sendo imprescindível, por isso, que os homens sejam incluídos nesse processo de transformação.

A referida filósofa aponta que o feminismo não é meramente um conceito, um sistema de pensamento ou um nome próprio que designa uma prática. Trata-se de um complexo operador ético-político, analítico, crítico e desconstrutivo que ilumina os pontos ocultos das relações humanas, tornando-o um meio para a mudança.

Lucy Delap (2022, p. 8) corrobora esse entendimento ao apontar que o feminismo pode ser “compreendido como o conjunto de ações, questões e demandas imbrincadas e internamente complexas, que vêm sendo formuladas desde o século XVIII, ou mesmo antes” e que permite a conscientização de que a mulher tem uma posição de desvantagem em relação aos homens, demandando lutas para alcançar a equiparação.

A mencionada historiadora, ao citar Charlotte Perkins Gilman, diz que, para ela, o feminismo seria “uma forma de humanismo, ao promover “o desenvolvimento das qualidades das funções humanas das mulheres”” (Delap, 2022, p. 40).

É importante destacar que o feminismo não necessariamente se expressará como um movimento, podendo se tratar de um nível de consciência, um ponto de vista, ou ainda, uma postura ou uma base para um esforço conjunto, havendo uma distinção entre o feminismo pelos direitos das mulheres e o feminismo pela emancipação das mulheres, já que o último antecede o primeiro (Lerner, 2019).

A luta por esses direitos pode ser catalogada em etapas de desenvolvimento denominadas ondas. As referidas ondas são cíclicas, surgem e desaparecem, alterando sutilmente certas condições que podem ser observadas socialmente, concedendo uma consciência que pode gerar novas ondas futuras.

Lucy Delap (2022) sustenta que as ondas do feminismo, seguindo o entendimento de Nancy Hewitt, deve ser vista como ondas radiofônicas e não oceânicas, pois simultâneas e concorrentes, tendo, algumas, clareza e altura, enquanto outras são mais estáticas. Assim, a partir desse ponto de vista, é possível vislumbrar a multiplicidade e a desigualdade das vozes ao redor do globo, inclusive quanto ao quesito discordância, o que gera uma percepção melhor do que a divisão em primeira, segunda e terceira ondas do feminismo.

No entanto, a maioria da doutrina feminista afirma que historicamente podem ser observadas três ondas com características muito particulares, embora haja correntes discordantes com relação a essa divisão, assim como com relação aos temas principais de discussão de cada um desses momentos. Naomi Wolf (2018), por exemplo, na apresentação de sua obra *O mito da beleza*, afirma já ter existido uma quarta onda⁴, além de a atual conjuntura social demonstrar o surgimento da quinta onda.

Para os fins deste estudo, será considerada a doutrina majoritária, que divide o movimento feminista em três ondas.

A primeira grande onda feminista é observada durante o período que vai do final do século XIX até o início do século XX e tem como principal foco a luta pela isonomia e pelo sufrágio. Destacam-se, dentre os muitos pleitos, o direito ao acesso a algumas profissões,

⁴ Segundo a ONU, a quarta onda feminista emergiu com o novo milênio, após um período de pouca visibilidade e atuação do movimento. Embora nesse período de adormecimento pouca movimentação nas ruas tenha sido observada, houve muitos debates nas universidades. Assim, a quarta onda se apresenta com as publicações de jovens feministas que se declaravam como a nova geração e celebravam a diversidade do empoderamento feminino (UN Women, 2021).

a melhores condições laborais e à educação formal que não estivesse atrelada a um currículo que privilegiava atividades domésticas (Zirbel, 2021).

Conforme citado por Ana Paula Martins (2015), a primeira onda do feminismo tinha como pauta as reivindicações por melhores condições de trabalho, tais como a igualdade salarial, a redução da jornada e salubridade do ambiente laboral, assim como, do ponto de vista político, alcançar o direito ao voto e à representação de seus interesses junto aos parlamentos.

Alguns doutrinadores referem-se a essa onda como “feminismo liberal”, tendo em vista a busca pela concessão de liberdades civis, tais como o direito ao voto e à educação negados às mulheres e conquistados pelos homens há muitos séculos, sendo a primeira expressão da luta feminina pelo espaço público (Siqueira & Bussinguer, 2020). De acordo com a historiadora Laurel Thatcher Ulrich (2007), essa onda desapareceu após a vitória do sufrágio.

Após a publicação do livro *O segundo sexo*, de Simone de Beauvoir, e da conquista de vários direitos, sobretudo após a segunda grande guerra, que permitiu que as mulheres ingressassem em massa no mercado de trabalho e no ensino superior, novas pautas dos direitos femininos foram iniciadas, uma vez que os governos mundiais buscavam que as mulheres regressassem às atividades domésticas. Assim, a partir da década de 1960, um novo movimento foi observado de forma global, buscando a sororidade entre as mulheres a fim de lutar contra a opressão.

Laurel Thatcher Ulrich (2007) diz que a segunda onda do feminismo foi desenvolvida a partir do conflito racial existente à época, bem como das frustrações pela dificuldade de participação de mulheres educadas na vida pública, tendo o movimento se espalhado de forma inesperada, de forma a alterar distintos aspectos das vidas das mulheres. Esse fato despertou tanto oposições femininas como masculinas, uma vez que os pleitos questionavam a discriminação sofrida pelas mulheres em seus trabalhos, em razão do sexo ou da raça, recebendo cerca de 60% do salário de seus colegas homens. As mulheres eram rejeitadas por universidades conceituadas e representavam uma minoria de profissionais na medicina, na advocacia e na magistratura.

Dentre as pautas tratadas, viu-se a busca pela valorização do trabalho doméstico, pela segurança no trabalho, pela educação, pelo direito das mulheres terem licença-maternidade e creches para seus filhos, pela igualdade educacional e salarial, pelo direito

ao acesso a métodos contraceptivos e ao aborto seguro e livramento do assédio e violência, por exemplo (Zirbel, 2021; Thatcher Ulrich, 2007).

Tratou-se, pois, de uma onda que incorporou “pautas culturais, desta vez relacionadas ao questionamento dos padrões sociais que atribuem a homens e a mulheres papéis específicos nas relações afetivas, na vida política e no trabalho, o que estaria na base da preservação de desigualdades” (Martins, 2015, p. 234), com o objetivo de entender as origens e causas das desigualdades observadas, tendo sido atribuído um viés político à opressão, que emana desde a esfera privada.

Segundo Ana Paula Martins (2015), a primeira e a segunda onda do feminismo consolidaram as mulheres como sujeito político e teórico central, uma vez que foram, nesse processo, apontados os problemas inerentes aos padrões culturais e sociais destinados aos sexos, permitindo às mulheres maior visibilidade em espaços antes a ela inviabilizados ou oprimidos. Assim, as mulheres emergem como o sujeito do feminismo.

A partir dos anos 90, inicia-se uma busca pela diversidade das mulheres, dando início ao que se denomina a terceira onda do feminismo. Essa onda buscava mostrar que o sexismo institucionalizado ainda se fazia presente na sociedade, tendo uma pauta identitária e inclusiva mais ampla (abarcando não só as mulheres brancas de classe média e classe média alta), que busca, dentre outros temas, lutar contra a exploração, a violência física e psicológica, o feminicídio, a discriminação no trabalho, as jornadas duplas ou triplas e os privilégios masculinos, além de garantir direitos sociais mínimos àquelas mulheres que ainda não alcançaram tais direitos (Zirbel, 2021).

Vislumbrou-se, então, uma articulação das distintas posições de sujeitos, a fim de reconhecer as heterogeneidades e pluralidades que abarcam as mulheres, a partir de um caráter histórico, admitindo a instabilidade semântica do conceito com a manutenção das reivindicações identitárias e da ação política necessária à aquisição de direitos perenes para o grupo amparado pelo movimento (Martins, 2015).

É importante ressaltar que há quem diga que exista uma quarta onda, mas o que se pode afirmar é que o final do século XX tem propiciado uma movimentação global em prol do movimento feminista e, dada a dificuldade em estabelecer as características exatas e os períodos, a classificação mais adequada é englobar tudo dentro de uma única expressão feminista (Zirbel, 2021).

O estudo do feminismo por intermédio das ondas pode ser criticado por não abarcar a complexidade da história feminista, já que a primeira, a segunda, a terceira e a quarta ondas, assim como suas variantes (novo feminismo e *riot grrrl*, por exemplo), nem sempre se adequam à realidade das mulheres, ao possuir uma visão muito euro-americana, branca e de classe média, fazendo com que certos grupos se aproximem de outros movimentos como o socialismo, o nacionalismo ou o anticolonialismo, capacitando o movimento de gerar sua própria maneira de marginalização, apesar da busca por amparar todas as mulheres (Delap, 2022).

A divisão da primeira e da segunda onda, sufrágio e libertação feminina respectivamente, de acordo com Delap (2022, p. 364), tem, por exemplo, o condão de desviar a atenção de outros movimentos importantes “como o pacifismo internacional dos anos 1920 e 1930 e o “feminismo de esquerda” dos movimentos comunista e sindicalista dos anos 1940 e 1960”.

Ademais das ondas, é possível dividir o movimento feminista segundo ângulos de ataque. Para o sociólogo Alan Touraine (2013), a denominação do feminismo como movimento de reivindicação por uma igualdade real quanto aos direitos e nas relações estabelecidas entre homens e mulheres também é utilizada para denominar a nova forma de combate existente em nome das mulheres, quando, para esse caso, a melhor definição seria movimento das mulheres.

Ele explica que, enquanto o feminismo se endereça às instituições para exigir o reconhecimento de direitos iguais para homens e mulheres, o movimento das mulheres enquadra a transformação da representação de que as mulheres possuem de si mesmas e das expressões de suas ações coletivas, passando de uma visão crítica da sociedade a uma visão crítica de si mesmas, resultando numa inversão de foco, já que em lugar de destruir a imagem que os homens criaram das mulheres, passa-se da ação crítica a um movimento de afirmação de independência e até mesmo de superioridade feminina em razão do enraizamento na relação que as mulheres têm consigo mesmas e que geram efeitos políticos (Touraine, 2013).

Desse modo, o feminismo de igualdade não poderia se confundir com o movimento das mulheres, uma vez que o segundo insiste na diferença existente. Assim, tendo em vista a redução feminina a uma submissão subjetiva pela dominação masculina, as mulheres se tornam agentes indispensáveis para a reconstrução social ao assumir seu rol histórico,

tornando-se iguais aos homens e atrizes pelas quais se opera a redução de sua situação de dependência, demonstrando, assim, a existência simultânea de uma igualdade e uma diferença, já que os homens são concebidos como superiores e semelhantes (Touraine, 2013).

Diante dessa perspectiva, o movimento das mulheres teria um alcance mais amplo e uma posição mais importante do que aquela conquistada pelo feminismo quanto à igualdade de direitos, uma vez que busca a mudança do processo histórico, transformando o movimento democrático como ator fundamental para a resolução dos conflitos da situação pós-social (Touraine, 2013).

1.4 A busca pela igualdade de gênero e a interseccionalidade

John Stuart Mill e Harriet Taylor (2021, p. 17) afirmam que a subordinação legal entre os sexos, princípio regulador das relações sociais entre eles, é um erro, assim como um dos principais obstáculos ao desenvolvimento humano e, por essa razão, deveria ser substituído por um princípio de “perfeita igualdade, não admitindo poder ou privilégio por um lado, nem incapacidade por outro”. No entanto, por essa sujeição se tratar de um costume universal, qualquer modificação que se busque proceder pode aparentar antinaturalidade.

Carolina Siqueira (2020, p. 161) assevera que “para que haja, de fato, a igualdade material tão almejada entre homens e mulheres, há que se desenvolver principalmente uma mudança cultural, redefinindo seus possíveis papéis, seja por meio de políticas públicas inclusivas, seja por meio dos movimentos sociais”.

O alcance da igualdade entre os sexos somente será possível a partir da existência da equidade de tratamento entre homens e mulheres, conferindo um equilíbrio dessa relação frente à cultura sexista, conforme pontua Viviane Araújo (2018).

Para tanto, segundo bell hooks (2018), sem que os homens se aliem à causa feminista, o movimento não terá condições de progredir, sendo necessário, ainda, que as mulheres assumam as bandeiras políticas do movimento e transformem seu próprio sexismo, a fim de alcançar todas as pautas almejadas.

Essas ações se fazem necessárias, uma vez que “há milênios, as mulheres participam do processo da própria subordinação por serem psicologicamente moldadas de modo a internalizar a ideia da própria inferioridade. A falta de consciência da própria história de

luta e conquistas é uma das principais formas de manter as mulheres subordinadas” (Lerner, 2019, p. 273).

No entanto, de acordo com explicação de Lucy Delap (2022), os desafios enfrentados pelo público feminino dependem do momento histórico, das divisões de classe, de casta, de etnia, da religião, da sexualidade, da nacionalidade e da idade, afirmando que o uso do termo feminismo é uma porta de entrada para entender como as questões que envolvem esse grupo possuem pontos de conexão comuns.

A historiadora explica que a diversidade de cada local fez com que o movimento feminista se apresentasse de maneira diversificada ao redor do mundo na busca por mudanças sociais e o reconhecimento dessa diversidade tem o condão de não prejudicar os aspectos locais específicos dessa luta por direitos, ao mesmo tempo em que permite a constatação do compartilhamento de ideias fundamentais. No entanto, tece uma crítica ao tratar do ideário feminista de ajudar a todas as mulheres por elas terem o mesmo objetivo, ao afirmar tratar-se de uma fantasia, pois esse ideal contém uma política abstrata que ignora exclusões concretas, razão pela qual os chamados feminismo negro e feminismo *chicano*, por exemplo, buscam suprir esse problema, ao mesmo tempo em que expõem a exclusão praticada do movimento (Delap, 2022)⁵.

Kimberlé Crenshaw (1989) esclarece que é difícil para as mulheres brancas compreender as questões raciais inerentes à luta das mulheres negras, haja vista se encontrarem em uma situação privilegiada. Assim, quando o feminismo branco fala sobre direitos femininos de uma forma ampla, se exclui o contexto racial e, conseqüentemente, as pautas das mulheres de cor.

Luciana Ballestrin (2017) corrobora esse aspecto ao mencionar que a expressão “feminismos subalternos” é a maneira com que se designa esses outros feminismos e que

⁵ Luciana Ballestrin (2017, p.1049) diz que “No que se refere às relações entre gênero, colonialidade e modernidade, Segato (2012) sustenta três principais visões. A primeira seria a do “feminismo eurocêntrico” que compreende a universalidade da dominação patriarcal e de gênero, procurando orientar as “outras” mulheres sobre a importância da unidade e do avanço da modernidade no campo dos direitos. Na outra ponta, as análises de Lugones e Oyewùmi, que entendem o gênero como uma imposição colonial. Por fim, uma terceira linha, na qual a própria autora inclui-se, fundamentada em pesquisas etnográficas e evidências históricas, apoia-se na comprovação de maneira incontestável da existência de um “patriarcado de baixa intensidade” nas sociedades tribais afro-americanas e indígenas. Essa percepção é compartilhada pelo feminismo comunitário da aymara lesbica Julieta Paredes. Poderíamos incorporar a esta terceira visão, que nos parece a mais razoável, a observação não excludente de que “*colonialism eroded many matrilineal woman-friendly cultures and practices, or intensified women’s subordination in colonised lands*” (LOOMBA, 2005, p. 141)”.

busca denunciar o silenciamento de expressões feministas, bem como de agenciar um antagonismo irreconciliável em relação ao feminismo considerado principal, ou seja, ocidental, branco, eurocêntrico e de primeiro mundo⁶.

Lucy Delap (2022) explicita que o modelo eurocêntrico do feminismo deu seus primeiros passos no final do século XVII, quando autoras como Aphra Behn, François Poullain de la Barre e Sarah Fyge classificaram as mulheres como uma classe escravizada, sem, contudo, pensar nas mulheres negras escravizadas, buscando questionar o estupro e o casamento forçado. No entanto, o ideário feminista reconhecido amplamente ocorreu no século seguinte, a partir da experiência de mulheres que vivenciaram as revoluções americana e francesa, como Abigail Adams, Olympe de Gouges e Mary Wollstonecraft, que buscavam o reconhecimento dos direitos femininos, sobretudo o acesso à educação, influenciando as mulheres do século XIX, que seguiram com a pauta educacional, além dos pleitos pelo direito ao voto e de propriedade.

Essa visão pode conduzir a erros, por apresentar uma abordagem parcial da luta feminina por direitos. Nesse sentido, é importante apontar que no final do século XVIII, durante a Conferência de Mulheres de Rashid (Roseta) realizada em 1799, mulheres egípcias questionaram a situação laboral e familiar das mulheres locais, enquanto em Serra Leoa, em 1792, as mulheres pertencentes à população originária do país adquiriram o direito ao voto, mostrando que o protagonismo ocidental não foi exclusivo (Delap, 2022).

Por outro lado, essa visão parcial foi importante para conduzir os direitos femininos para o progresso de outras nações, como no caso do Brasil, que concedeu às mulheres o direito de ingresso ao ensino superior em 1879, dez anos após a fundação da primeira faculdade feminina na Grã-Bretanha (Delap, 2022).

Ocorre, no entanto, que a teoria e tradição feminista (eurocêntrica, ocidental, branca) se valeu da história das mulheres negras para contestar o sexismo, mas se figura como inábil para a conquista de políticas públicas destinadas a esse público. Essa exclusão ocorre por considerar as mulheres negras isentas das regras patriarcais, como no caso da luta

⁶ Para a autora, “essa construção evidencia certo "essencialismo estratégico" - novamente, como propõe Spivak - no interior do próprio feminismo, e, portanto, nas relações intragênero. É importante notar que esse antagonismo é acentuado a partir da interiorização de marcadores como classe, etnia e nacionalidade - que andam sob a ótica interseccional *ao lado* das questões de gênero. Se assumirmos a razoabilidade dessas premissas, uma série de questões se abre em termos de identidade, diferença e (des)igualdade para o movimento e a teorização feminista em âmbito global” (Ballestrin, 2017, p. 1036).

feminina por posições laborais, que abarcava exclusivamente a realidade das mulheres brancas, já que as negras sempre trabalharam fora de casa (Crenshaw, 1989).

Apesar dessa pontuação, cabe destacar que as influências a nível global, desde o século XIX, internacionalizando o feminismo, foram possíveis graças à mobilidade das pessoas que participavam do movimento por intermédio de organizações internacionais, de congressos e de conferências, bem como pelo compartilhamento de textos, adaptando a perspectiva europeia às condições locais, permitindo o questionamento acerca de uma possível solidariedade transnacional, de forma a promover o denominado *global sisterhood* (Delap, 2022; Ballestrin, 2017).

Por outro lado, bell hooks (2018) aponta que a ausência de sororidade feminina pode ser prejudicial às conquistas buscadas pelo movimento e explica que a sua presença abarca um comprometimento compartilhado de lutas contra as injustiças praticadas na realidade social vigente, assim, ao se tornar política, enfraquece e modifica o patriarcado. No entanto, ela somente transcenderá os limites de raça e classe se as mulheres individuais dispuserem do poder de dominação e exploração dos grupos de mulheres que permanecem subordinados.

Segundo ela, a classe envolve a questão comportamental de como alguém foi ensinado a agir, a pensar, a se ver em um ambiente externo, a solucionar problemas e, a partir do momento em que as mulheres buscam igualdade social em relação aos homens de sua classe, é possível observar que seu medo se equipara ao medo patriarcal da supremacia branca e capitalista de redução de poder para pessoas não brancas. Esse receio somente seria superado a partir da educação para a conscientização crítica para que as mulheres com poder de classe garantam acesso e chances a todas as mulheres (hooks, 2018).

Nesse sentido, bell hooks (2018, p. 151) afirma que, com a mobilidade de classe, houve pouco interesse feminino na alteração do sistema, já que “a ética do cuidado que as mulheres demonstram em grupos étnicos ou raciais com os quais se identificam não se estende àqueles com os quais não sentem empatia ou não se identificam nem se solidarizam. Mulheres privilegiadas (a maioria, mas não todas, brancas) rapidamente investiram em uma subordinação sustentável de mulheres da classe trabalhadora e pobres”.

Por essa razão, é imprescindível para o movimento feminista a contextualização de que a luta por direitos femininos não ficou concentrada apenas nos ideais perpetrados por

mulheres brancas europeias e norte-americanas, já que mulheres ao redor do mundo buscaram direitos em conformidade com as realidades locais, às vezes, adquirindo-os antes dos movimentos comumente estudados, seja por motivação própria, seja por influência externa.

Ademais, o feminismo, nas palavras de Crenshaw (1989), deve incluir a análise da raça se quiser amparar todas as mulheres e, para tanto, deve levar em consideração a teoria da interseccionalidade⁷, ao se afastar das experiências, conceito adotado pelos primeiros estudos do movimento, para se centrar nas oportunidades de vida e situações vividas pelas pessoas, traduzindo e identificando essa distinção a partir de diferentes pontos de vista.

Essa teoria permite entender que sistemas de dominação, tais como o patriarcado, o racismo, a heteronormatividade, o colonialismo, afetam a identidade pessoal de formas que ultrapassem esses sistemas, em razão de suas interações e impactos causados pelas relações recíprocas, facilitando o reconhecimento e compreensão que as experiências são interseccionais e identificando as experiências invisíveis de subordinação e privilégio, ou ainda, a resistência e opressão que intrinsecamente afetam uma determinada localidade (Silvestre Cabrera, López Belloso & Royo Prieto, 2020).

María Silvestre Cabrera, María López Belloso e Raquel Royo Prieto (2020, p. 309) afirma que a *“intersectionality constitutes a conceptual tool that questions not only androcentrism, but also the invisibility of all those subordinate groups”*⁸, ao destacar as relações de poder que estruturam as normas sociais e geram consequências indesejadas de ativismo ou políticas públicas.

1.5 Ações globais para a inclusão de gênero

Com a expansão do movimento feminista e a busca constante por direitos, mostrou-se necessária a criação de mecanismos de promoção da igualdade de gênero a nível global, nacional, regional e local, a fim de inserir as mulheres no mercado de trabalho, conscientizá-las sobre ações de violência e preconceito contra pessoas do sexo feminino, empoderá-las para que tenham o controle de seus corpos e de suas carreiras. Muitos desses programas são promovidos por organismos internacionais, que demandam o

⁷ “A interseccionalidade permite às feministas criticidade política a fim de compreenderem a fluidez das identidades subalternas impostas a preconceitos, subordinações de gênero, de classe e raça e às opressões estruturantes da matriz colonial moderna da qual saem” (Akotirene, 2019, p. 24)

⁸ A “a interseccionalidade constitui uma ferramenta conceitual que questiona não apenas o androcentrismo, mas também a invisibilidade de todos esses grupos subordinados” (tradução livre).

compromisso dos governos ao redor do mundo para que se engajem e criem meios locais para alcançar as metas globais propostas.

Um dos documentos mais significativos para a promoção da igualdade de gênero é a *Carta da ONU*, assinada em 26 de junho de 1945 pelos membros fundadores, do qual o Brasil faz parte, e que, em seu preâmbulo, reafirma os direitos fundamentais do homem, a dignidade, o valor do ser humano e a igualdade de direito dos homens e das mulheres, determinando como um de seus propósitos a não distinção de sexo (ONU, 1945).

A Carta da ONU de 1945, por pressão dos membros comunistas, incluiu em seu texto a igualdade de gênero e, a partir de 1979, passou a encorajar iniciativas de promoção desse direito ao adotar a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres*, promovendo o debate político e legislativo acerca dos direitos das mulheres (Delap, 2022).

À Carta da ONU, seguiu-se a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, proclamada em 10 de dezembro de 1948. A referida declaração dispõe, em seu artigo primeiro, que todos os seres humanos nascem livres e iguais em direitos e dignidade e afirma, no artigo segundo, que os direitos e liberdades garantidos pelo documento não gozam de distinção de sexo (ONU, 1948).

Durante a década de 70, com a força adquirida pelo movimento feminista durante a segunda onda, foi declarado, em 1975, o Ano Internacional das Mulheres pela Assembleia Geral da ONU, com a consequente realização da primeira conferência, transcorrida na Cidade do México, momento em que se declarou que a Década da Mulher ocorreria entre 1976 e 1985. O estabelecimento desse marco tinha como fim a implementação dos objetivos idealizados pelo Ano Internacional da Mulher a serem alcançados até 1985.

Assim, em 1979, foi adotada pela Assembleia Geral da ONU a *Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres*, também conhecida como a *Carta de Direitos das Mulheres*, que reconhece a persistência de desigualdades entre homens e mulheres e busca que os Estados-membro adotem formas para extinguir as diferenças em diversos aspectos, tais como os econômicos, sociais, culturais, civis e políticos, de acordo com as diretrizes traçadas pelo documento.

No ano seguinte, após a publicação da *Carta de Direitos das Mulheres*, foi realizada a Segunda Conferência Mundial das Mulheres em Copenhague, a fim de marcar o meio da

década com um programa de ação que buscava assegurar medidas para garantir o direito e controle das propriedades pelas mulheres, ademais de melhorias nos direitos femininos com respeito à herança, custódia dos filhos e perda de nacionalidade.

No final da década, em 1985, realizou-se, em Nairobi, a Conferência Mundial para Revisão e Avaliação das Conquistas da década, tendo como intuito o estabelecimento de medidas concretas de superação dos obstáculos encontrados. Em virtude da conferência ter tido uma grande participação de representantes dos Estados-membro e de organizações não-governamentais, o evento é considerado como o nascimento do feminismo global e, durante a sua realização, verificou-se que os objetivos da Conferência de 1975 não foram adequadamente alcançados, pelo que se decidiu adotar estratégias a serem cumpridas até o ano 2000, a fim de conquistar a igualdade de gênero e promover a participação feminina na paz, além de esforços para seu desenvolvimento.

Em 1995, em Beijing, foi realizada a Quarta Conferência Mundial das Mulheres, que resultou na elaboração da *Declaração de Beijing e da Plataforma de Ação*, com o objetivo de assegurar os direitos humanos às mulheres e de comprometimento a ações específicas para alcançar o respeito a tais direitos.

As Nações Unidas, diante de tantos projetos para assegurar os direitos das mulheres e garantir a igualdade, percebeu a necessidade de criar um braço dentro da organização para cuidar especificamente desse assunto. Assim, em 2010, a Nações Unidas Mulheres (UN Women) foi criada após votação unânime de sua Assembleia Geral com o intuito de acelerar o processo de conquista da igualdade de gênero.

Nesse mesmo ano, as Nações Unidas Mulheres em conjunto com as Nações Unidas Global apresentaram, no Dia das Mulheres, os *Princípios de Empoderamento da Mulher*, enfatizando a igualdade de gênero e o empoderamento feminino dentro do mundo corporativo, estipulando sete princípios⁹ as serem observados para a promoção dessa inclusão (UN Women).

⁹ De acordo com a ONU (2011), os sete princípios de empoderamento feminino são:

Princípio 1: Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero;

Princípio 2: Tratar todas as mulheres e homens com justiça no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação;

Princípio 3: Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todas as mulheres e homens trabalhadores;

Princípio 4: Promover educação, treinamento e desenvolvimento profissional para mulheres;

Princípio 5: Implementar práticas de desenvolvimento empresarial, cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres;

Princípio 6: Promover a igualdade por meio de iniciativas comunitárias e engajamento;

Atualmente, seu foco é o desenvolvimento dos ODS, já que a participação feminina é essencial para alcançá-los, desde que a elas sejam assegurados o empoderamento e a igualdade.

De acordo com a ONU, os ODS são “um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade” (ONU, 2020). Estão divididos em 17 objetivos e 169 alvos interligados que devem ser alcançados até 2030 a partir de três distintas dimensões: a econômica, a social e a ambiental. É importante destacar que esses ODS, além de buscar construir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, também almejam completar aqueles que ainda não foram alcançados.

O 5º ODS busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas por intermédio de algumas ações, como, por exemplo, acabar com a discriminação, eliminar as formas de violência nas esferas público e privadas, garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública e adotar e fortalecer políticas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas.

Para a ONU, esse ODS é crucial para a contribuição do progresso através de todos os objetivos e alvos propostos, uma vez que a conquista de todo o potencial humano e do desenvolvimento sustentável só será possível se garantidos os direitos humanos e oportunidades a metade da humanidade constantemente excluída. Para tanto, será necessário o aumento dos investimentos com o intuito de reduzir a diferença de gênero, ademais de fortalecer o suporte às instituições em relação a igualdade de gênero e o empoderamento feminino em níveis globais, regionais e nacionais.

Em consonância com o ODS n.º 5, o *Pilar Europeu dos Direitos Sociais* prevê, dentre os 20 princípios orientadores para a construção de uma Europa social mais forte, justa, inclusiva e plena de oportunidades, que haja: a) educação, formação e aprendizagem ao longo da vida, uma vez que todas as pessoas têm direito a uma educação, uma formação e uma aprendizagem ao longo da vida inclusivas e de qualidade, a ponto de permitir-lhes manter e adquirir as competências necessárias para participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho, b) igualdade entre homens e

Princípio 7: Medir e relatar publicamente o progresso para alcançar a igualdade de gênero;

mulheres, para que ambos os sexos tenham oportunidades asseguradas e promovidas nos mais diversos domínios, em especial no que concerne ao mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira, devendo haver igualdade na remuneração de trabalho de igual valor; c) igualdade de oportunidades, independentemente de gênero, permitindo equidade de tratamento e de oportunidades no emprego, na proteção social, educação e acesso a bens e serviços disponíveis ao público, promovendo, sobretudo, grupos sub-representados, d) apoio ativo ao emprego, abrangendo o recebimento de apoio em matéria de procura de emprego, de formação e de requalificação; e e) equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

No âmbito do cooperativismo, cabe destacar que o Comitê da Igualdade de Gênero¹⁰ da Aliança Cooperativa Internacional (ACI)¹¹ busca promover a igualdade dentro do movimento cooperativo, buscando, além de acabar com a violência contra a mulher, promover meios para que as mulheres alcancem independência econômica, melhores condições de vida tanto no trabalho, quanto em suas vidas privadas, estimulando sua capacitação e liderança.

As cooperativas, por serem sociedades abertas à participação daqueles que desejem dela participar, promovem a inclusão de gênero, ademais, são geridas democraticamente, permitindo que as mulheres tenham maior voz e, assim, alcancem o máximo de seu potencial. Desse modo, a ACI, por intermédio de ações conjuntas com os governos e organismos internacionais¹², tem, desde 1995, promovido estratégias para promover a igualdade de gênero e, mais recentemente, tem atuado como fortemente para alcançar o ODS n.º 5, tendo em vista ser uma apoiadora dos projetos desenvolvidos pela ONU.

Em 1995, a ACI criou o Programa de Ação Regional para as mulheres da América Latina e do Caribe, pautado em oito áreas estratégicas: equidade de gênero; desenvolvimento

¹⁰ O Comitê da Igualdade de Gênero da ACI trata-se de um comitê temático da Aliança cujo fim é promover a igualdade entre homens e mulheres e a integração de gênero no movimento cooperativo e na sociedade (ICA)

¹¹ A Aliança Cooperativa Internacional é uma das mais antigas organizações não governamentais do mundo, tendo sido criada em 1895, para unir, representar e servir as cooperativas ao redor do mundo. Atualmente, possui como membros 318 organizações cooperativas de 112 países. Assim, figura como a guardiã da Declaração Identidade Cooperativa e, para implementar seus objetivos, além da agência global sediada em Bruxelas, se divide em quatro agências regionais (África, Américas, Ásia-Pacífico e Europa), que contam com oito Organizações Setoriais Globais (agricultura, serviços financeiros, varejo, pesca, saúde, habitação, indústria e serviços) e cinco comitês e redes (gênero, pesquisa, direito, juventude e desenvolvimento) (ICA).

¹² A ACI participa de discussões junto à ONU por ter *status* de consultora junto ao Conselho Econômico e Social (ECOSOC), sendo a primeira organização não governamental a receber tal *status*. Além disso celebrou acordos de parceria com a ONU para alimentação e agricultura, assim como com a OIT e participa, ainda, do grupo de trabalho interagência das Nações Unidas para a economia social (ICA).

econômico e social, levando em consideração a participação equitativa das mulheres nas decisões, responsabilidades e benefícios do desenvolvimento; eliminação da pobreza, igualdade de participação das mulheres nas tomadas de decisões, no poder e nas vidas privada e pública; direitos humanos, paz e violência; divisão de responsabilidades familiares; apoio e cooperação internacional, além de apoio de organizações e instituições (MAPA, 2008).

No ano seguinte, durante a Assembleia Geral da ACI, ocorreu a 1ª Plataforma Continental da Mulher Cooperativista. Neste ato, foi criado um programa para promover o aumento da participação feminina nas cooperativas, inclusive estimulando a ampliação de seu poder decisório e novas lideranças. Seguindo essa vertente, em conjunto com o Comitê Regional de Mulheres da ACI, a Ásia e o Pacífico têm organizado o Fórum Regional de Mulheres desde 1998 (MAPA, 2008).

No início dos anos 2000, a pauta da ACI era a promoção da igualdade feminina dentro do movimento cooperativo, inclusive no que concerne às posições de liderança, buscando a promoção de programas e treinamentos direcionados às mulheres, para alcançar o equilíbrio de gênero tanto para as funções internas destinadas a funcionários, como nas diretorias (MAPA, 2008).

Destacam-se, nesse período, a aprovação do documento denominado *Estratégias da ACI para a promoção de Igualdade de Gênero* em 2000, com o intuito de estimular a participação feminina nas decisões das cooperativas, enquanto em 2004 foi realizada a 13ª Conferência Regional da ACI Américas, em que se definiram políticas sobre igualdade e integração das mulheres dentro do movimento cooperativo, ademais do levantamento das necessidades de se estabelecer um programa de certificação da ACI para igualdade de gênero para desenvolvimento das cooperativas (Daller, 2008; Gouveia, 2018).

Em 2015, a ACI, em conjunto com a OIT, realizou um estudo sobre a realidade das mulheres no cooperativismo e como essas sociedades podem promover a igualdade de gênero (OIT, 2016). No ano seguinte, foi publicado pela ACI um estudo denominado *Igualdade de Gênero e empoderamento das mulheres em cooperativas*, analisando textos acadêmicos e institucionais relacionados à igualdade de gênero no cooperativismo, ademais de apontar recomendações (Gouveia, 2018).

Em 2021, a Declaração da ACI pelo Dia Internacional da Mulheres, em observância ao tema eleito pela ONU, faz uma chamado à importancia da liderança feminina para a promoção de um mundo mais igualitário, sobretudo em um período de pandemia, reforçando o papel do cooperativismo na iclusão de grupos vulneráveis (ICA, 2021)

CAPÍTULO II – O COOPERATIVISMO E OS CARGOS DIRETIVOS DAS COOPERATIVAS

2 O cooperativismo

Walmor Franke (1973) afirma que a palavra cooperativismo pode ser vislumbrada a partir de duas diferentes acepções, já que possui um contexto de organização econômica, ao eliminar desajustes sociais originados com os excessos da intermediação capitalista, assim como um contexto doutrinário baseado nos princípios comportamentais daqueles que pertencem ao sistema.

Uma vez que tem como valor estruturante a solidariedade (Meira, 2020a), o cooperativismo concretiza um ideal superior de justiça, que pode ser traduzido no respeito à pessoa humana, na remuneração justa pelo trabalho realizado, na valorização da propriedade, no amor à liberdade e na abolição da busca pelo lucro, desde que orientados pela responsabilidade e pela ajuda mútua, o que pode ser resumido no lema “Um por todos e todos por um” (Franke, 1973).

Para Luis Amaral (1938), o cooperativismo é considerado obra do coração, tendo surgido quando as maiores figuras da economia-política fracassaram ou viram os frutos do seu trabalho, talento e cultura reduzidos ao mínimo. Tem como base a aliança de esforços para aumentar a eficiência produtiva e defensiva, assim como para a diminuição de despesas, além de almejar o aperfeiçoamento da produção e melhor aproveitamento do trabalho.

Walmor Franke (1973), ao citar Fauquet, diz que o desígnio principal da sociedade cooperativa é de elevar a situação econômica de seus membros. Contudo, em virtude dos meios que adota, assim como das qualidades exigidas e desenvolvidas nos e pelos associados, acaba atingindo um patamar mais elevado, tendo em vista a formação de homens responsáveis e solidários, tanto no âmbito privado, como no âmbito social.

Seguindo essa vertente, Charles Gide (2008) menciona que o objetivo daqueles que buscam o cooperativismo vai muito além da diminuição de gastos ou do aumento salarial, seu real intuito é a transformação do trabalhador para que possa implantar os instrumentos de produção, sendo seu proprietário e obtendo independência, a propriedade e a livre disposição dos frutos do trabalho exercido.

Já José Eduardo de Miranda (2017) ensina que o cooperativismo surgiu como uma reação contra as condições deploráveis perpetradas pela Revolução Industrial, se mostrando

como uma ferramenta importante para a concessão da liberdade e da independência do homem, ao conjugar o trabalho comum e a solidariedade para a busca do bem-estar social.

Embora esse seja considerado o período inicial do cooperativismo tal qual se manifesta atualmente, é importante destacar que expressões pretéritas a esse momento foram observadas em diversas sociedades ao longo do tempo, uma vez que o espírito de cooperação é inerente ao ser humano.

Sendo assim, é possível vislumbrar organizações associativas desde a Antiguidade, com o arrendamento de terras realizado pelos babilônicos, com as ágapes dos primeiros cristãos (que se assemelhavam a uma forma primitiva de cooperativa de consumo), com as sociedades de funerais e seguros de pequenos artesãos gregos e romanos (que se baseavam na ajuda mútua), com a vida agrícola ao redor do globo, que organizavam propriedades coletivas para produção de laticínios e criação de animais, por exemplo (Mladenatz, 2003).

Há quem diga, ainda, que a noção de cooperativismo é apresentada nos textos bíblicos, tendo em vista que Jesus Cristo, seus apóstolos e seguidores pregavam, como ideologia de vida, o bem comum acima de todos os demais valores (Teixeira, 2016). Assim, todas essas formas associativas apresentadas na antiguidade podem ser denominadas como pré-cooperativas (Leite, 1982).

Experiências americanas também ocorreram na comunidade asteca, como, por exemplo, os *capullis*, que buscavam o aproveitamento da terra de forma coletiva para uso individual e comunitário, e os *pósitos*, que eram armazéns coletivos em que os indígenas do México pré-colombiano depositavam a colheita para prevenção das intempéries do tempo, bem como na comunidade inca, com os *ayllus* (Bastidas-Delgado, 2016)

Durante a Idade Média, as organizações econômicas dos mosteiros poderiam ser consideradas uma espécie de cooperativa integral, uma vez que a produção e o consumo eram comuns. Outra forma de apresentação da cooperação também pode ser vislumbrada com as corporações de ofício, uma vez que defendiam interesses profissionais comuns e possuíam um caráter econômico. Há quem diga que essas corporações influenciaram as cooperativas modernas. No entanto, não existe ligação entre elas, tendo em vista que as corporações possuíam caráter de direito público obrigatório para os membros e abarcavam a integralidade de suas vidas profissionais (Mladenatz, 2003).

Cabe destacar, todavia, que foi a partir do liberalismo e com a consolidação do capitalismo que as condições para a criação das cooperativas tal como conhecidas na atualidade foram apresentadas.

Há quem afirme que a Companhia Comum de Ampelakia, fundada entre 1750 e 1770, na Grécia, é considerada a primeira cooperativa moderna do mundo. Experiências efêmeras do cooperativismo ocorreram em Brigtom, na Inglaterra, em 1827, e em Lyon, na França, em 1835 (Bastidas-Delgado, 2016; Teixeira, 2016). Ocorre, todavia, que essas organizações não possuíam as condições socioeconômicas necessárias para se converterem em marco, em razão de seu desenvolvimento insuficiente.

Assim, estipulou-se como marco do movimento cooperativo a fundação da Cooperativa dos Probos Pioneiros de Rochdale, em Manchester, Inglaterra, em 1844, uma vez que sua organização contou com o estabelecimento de princípios teóricos que regeriam a cooperativa, bem como regras práticas de organização e funcionamento, eternizadas em seu estatuto social e lembradas até o presente. João Salazar Leite (1982, p. 11) afirma que “pelos seus princípios, sua organização e métodos, ela ia mais além que suas congêneres anteriores”.

Para Rui Namorado (2000, p. 11), as cooperativas seriam, então, “um fenômeno organizativo novo, a capitalização de um fluxo solidário vindo de longe. Uma cristalização que produziu um tipo de organizações antes inexistente” e segue dizendo que possuem uma ambição utópica que se reflete em um pragmatismo diário necessário à sua sobrevivência em busca de justiça social a partir do exercício de seus valores.

Deolinda Meira (2022, p. 224) afirma que “as cooperativas são organizações de natureza empresarial atípica, atipicidade esta evidenciada pela primazia do indivíduo e dos objetivos sociais sobre o capital; pela governação democrática pelos membros; pela conjugação dos interesses dos membros e com o interesse geral; pela defesa e aplicação dos valores da solidariedade e da responsabilidade; reinvestimento de fundos excedentários nos objetivos de desenvolvimento a longo prazo ou na prestação de serviços de interesse para os membros ou de serviços de interesse geral; adesão voluntária e livre; gestão autónoma e independente”.

Referida manifestação societária é definida pela ACI como uma associação autônoma de pessoas que se uniram voluntariamente para fazer frente a suas necessidades e aspirações

econômicas, sociais e culturais comuns por intermédio de uma empresa de propriedade conjunta e democraticamente controlada.

A OIT (2002), em sua Resolução n.º 193, define cooperativa como a associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para atender às suas necessidades e aspirações comuns, econômicas, sociais e culturais, por meio de empreendimento de propriedade comum e de gestão democrática.

Já a Lei Marco para as Cooperativas América Latina (2009), em seu artigo 3º, conceitua as cooperativas como associações de pessoas que se unem voluntariamente para satisfazer suas necessidades econômicas, sociais e culturais comuns por meio de uma empresa de propriedade conjunta democraticamente administrada, sendo pessoas jurídicas privadas de interesse social.

Seguindo esse entendimento, o Código Cooperativo Português (CCoop), Lei n.º 119/2015, em seu artigo 2º, 1, dispõe que as cooperativas são pessoas coletivas autónomas, de livre constituição, de capital e composição variáveis, que, através da cooperação e entajuda dos seus membros, com obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles.

Por sua vez, a Lei n.º 5.764/71, que institui o regime jurídico das sociedades cooperativas brasileiras, dispõe, em seu artigo 4º, que as cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades por características como a adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços; a variabilidade do capital social representado por quotas-partes; a limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais; a inaccessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade; a singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade; o estabelecimento do quórum para o funcionamento e deliberação da Assembleia Geral baseado no número de associados e não no capital; o retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação

em contrário da Assembleia Geral; a indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social; a neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social; a prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa; e, por fim, ter área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

De acordo com Sergio Reyes Lavega (*et al.*, 2012, pp. 14-15), as cooperativas constituem associações de pessoas que, a partir do esforço e da ajuda mútua conformam empresas econômicas com o objetivo de satisfazer determinadas necessidades, adotando uma atitude empreendedora que funda empresas autogestionadas que buscam a emancipação por acesso à propriedade, tanto dos bens de produção, como da distribuição ou da poupança.

As definições, como é possível vislumbrar, são convergentes, independentemente da localidade e isso se torna possível em razão do cooperativismo, desde os Probos Pioneiros de Rochdale, seguir valores e princípios bem definidos e que regem esse tipo societário.

O movimento cooperativista é pautado, pois, por valores e princípios que direcionam sua atividade desde a origem e, ao longo do tempo, a ACI promove uma revisão dessas diretivas, a fim de manter a essência do cooperativismo. A última alteração ocorreu em 1995, com adoção da Declaração sobre a Identidade Cooperativa pelo Congresso pela Assembleia Geral da ACI, promovida em Manchester em comemoração ao centenário da Aliança.

Renato Lopes Becho (2002), explica que a última alteração dos princípios trouxe uma pequena diferença com relação àqueles definidos anteriormente e fez constar um pequeno texto, ademais de um simples enunciado. Ele menciona, ainda, que esses princípios são essenciais para diferenciar as cooperativas das demais sociedades e que a manutenção dos traços distintivos é uma exigência do sistema, uma vez que as sociedades constituídas como cooperativas e que não respeitam as características *sui generis* traem as normas e deixam de ser cooperativas.

Já Oscar Bastidas-Delgado (2016) aponta que os valores atuam como trilhos de um trem, apontando os limites de atuação das cooperativas, podendo variar conforme o momento histórico e o ramo da atividade, enquanto os princípios são uma espécie de locomotiva, ou seja, tratam-se da forma idônea para compreensão e aplicação dos valores. Eles são,

portanto, diretrizes básicas para orientação das ações cooperativas e foram sistematizados a ponto de se qualificarem como universais.

Como valores, as cooperativas devem observar a ajuda mútua, a responsabilidade, a democracia, a igualdade, a equidade e a solidariedade, ademais dos valores éticos dos pioneiros como a honestidade, transparência, responsabilidade social e preocupação pelos demais.

Cabe destacar que os valores não são mencionados nas leis e ingressam nos ordenamentos jurídicos por intermédio dos princípios e devem ser respeitados pelos cooperadores e servirem como base dos atos cooperativos (Reyes Lavega *et al.*, 2012; Meira 2020).

Os valores cooperativos são o enquadramento ético dos sete princípios orientadores propostos pela ACI, a saber: que são o princípio da adesão voluntária e livre, o princípio da gestão democrática pelos membros, o princípio da participação econômica dos membros, o princípio da autonomia e independência, o princípio da educação, formação e informação, o princípio da cooperação entre cooperativas e o princípio da preocupação com a comunidade.

2.1 Princípios norteadores do cooperativismo

Princípio, conforme ensina Guillermo Yacobucci (2014), corresponde àquilo que permite explicar ou entender algo e, ademais de facilitar o conhecimento da realidade submetida a estudo, apresenta certos critérios normativos que dão sentido e justificação ao que se analisa.

Para Miguel Reale (2002, p. 303), são “enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber”, “são “verdades fundantes” de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *praxis*”.

José Afonso da Silva (2014, pp. 93-94) esclarece que “princípios são ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas, são [como observam Gomes Canotilho e Vital Moreira] ‘núcleos de condensações’ nos quais confluem valores e bens constitucionais”.

Ian MacPherson (1996, p. 23), por sua vez, explica que “os princípios, porém, são mais que mandamentos; são também linhas de orientação para julgar o comportamento e para tomar decisões” e, no caso das cooperativas, é imprescindível que sejam observados e respeitados em conjunto, uma vez que se tratam de seu coração.

Renato Becho (2002, p. 31) corrobora esse entendimento ao explicitar que “os princípios, em linhas gerais, são normas de maior valor para o sistema jurídico, aplicáveis preponderantemente para interpretação de outras normas, oferecendo o norte para condutas por eles disciplinada”.

Segundo Walmor Franke (1973), os princípios do cooperativismo, elaborados pela doutrina, podem estar em maior ou menor grau expressos nas legislações que preveem o cooperativismo e expressam a identidade dessa sociedade.

Os princípios cooperativos, dentro do âmbito jurídico, cumprem as três funções dos princípios gerais do direito, a de criação, ao inspirar o legislador; a de interpretação, ao permitir a compreensão cabal das normas e serem ferramentas aos operadores do direito; e a de integração, por servirem para colmatar as brechas legais, gerando uma maior coerência e unidade ao sistema jurídico (Reyes Lavega *et al.*, 2012).

O movimento doutrinário que conformou o sistema econômico suscetível de modificar a condição social do homem de forma sistematizada a partir dos princípios adotados pela Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale é chamada de neocooperativismo e surgiu em 1885, com a Escola de Nimes, na França, a partir da junção de ideias de Edouard de Boyve e Augusto Fabré, podendo ser resumida da seguinte maneira: a) sociedades são abertas a todos, sem exclusão em razão de causas profissionais, religiosas, etc. (chamado de princípio da neutralidade); b) direito de voto para todos os associados, sendo um voto para cada um, independentemente do capital investido; c) distribuição das mercadorias a um preço comum, à vista e a crédito; d) ação opcional de distribuição ao público, após estudo; e) distribuição do excedente entre os associados na proporção das suas aquisições; f) dedução prévia para constituição de fundo coletivo, destinado à propaganda e educação e g) consideração da produção cooperativa como o objetivo final da associação de consumidores (Balay, 1933).

Apesar desses enunciados, em suma, não abarcarem novas regras aos propósitos rochdalianos, teve o mérito em sistematizá-las doutrinariamente, ao elevá-las à categoria de princípios com base científica.

Assim, tendo em vista que os princípios rochedaleanos não foram codificados, mas induzidos pela doutrina, a ACI buscou definir esses princípios para unificação identitária e universalização das regras gerais a serem observadas, após um longo processo de reflexão, resumindo um acordo universal sobre a essência das cooperativas.

Segundo Sergio Reyes Lavega (*et al.*, 2012), a Declaração de Identidade em que estão insertos os princípios trata-se de um texto doutrinário e não jurídico, em cujo conteúdo verificam-se mandamentos e proibições, prescrição de condutas e delimitação do universo cooperativo.

Sven Ake Book (1993, p. 223) diz que os princípios definidos pela ACI “pretendem ser linhas de orientação universais de organizações cooperativas viáveis e para transformar a essência cooperativa em prática. Eles podem ser vistos como a ponte entre os ideais cooperativos e a realidade cooperativa”, tratando-se, pois, de instrumentos de assistência, uma vez que não podem ser substitutos da essência da via cooperativa.

João Salazar Leite (1982) entende que os princípios não devem ser obrigatórios e, por conseguinte, os legisladores nacionais não se vinculam a eles para reproduzi-los nos ordenamentos, tendo em vista que cada país possui sua marca própria no que concerne à cooperação. Assim, esses princípios devem servir como inspiração, mostrando-se como meras regras orientadoras e não vinculativas. Bastidas-Delgado (2016) acrescenta que os princípios da ACI, adotados como universais, não limitam as cooperativas, que, de acordo com seus objetivos e contextos, poderão acrescentar princípios aos seus estatutos.

Como recomendações para as organizações membros e para as organizações cooperativas para o desenvolvimento de práticas cooperativas viáveis, os princípios da ACI se tornam base para os estatutos e programas de ação e para a defesa do cooperativismo (Ake Book, 1993).

Ainda que a maioria dos doutrinadores diga que os princípios adotados pela ACI são meros orientadores para os legisladores e para as cooperativas, é importante destacar que, ao serem incluídos nas legislações nacionais, passam a ter um caráter vinculante e, portanto, sua observância passa a ser obrigatória. Como caso paradigmático, aponte-se o ordenamento jurídico português, no qual os princípios cooperativos são de obediência obrigatória, sendo mencionados na própria Constituição da República. Efetivamente, o artigo 61.º, n.º 2, do texto constitucional dispõe que “a todos é reconhecido o direito à livre constituição de cooperativas, desde que observados os princípios cooperativos”. Por

sua vez, a alínea a) do n.º 4 do artigo 82.º consagra que o subsector cooperativo “abrange os meios de produção possuídos e geridos por cooperativas, em obediência aos princípios cooperativos” (Meira & Ramos, 2015).

Na mesma linha, o *Código Cooperativo português* associa a definição legal de cooperativa à necessária obediência aos princípios cooperativos (do n.º 1 do artigo 2.º do Ccoop), transcrevendo expressamente, em seu artigo 3º, os sete princípios emanados pela ACI¹³. No ordenamento brasileiro, refira-se o caso das cooperativas de trabalho brasileiras, que, no artigo 3º da Lei n.º 12.690/2012, dispõe que as cooperativas do citado ramo devem ser regidas por uma gama de valores e princípios devidamente elencados na norma¹⁴.

¹³ Artigo 3º: Princípios cooperativos

As cooperativas, na sua constituição e funcionamento, obedecem aos seguintes princípios cooperativos, que integram a declaração sobre a identidade cooperativa adotada pela Aliança Cooperativa Internacional:

1.º Princípio - Adesão voluntária e livre

As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e dispostas a assumir as responsabilidades de membro, sem discriminações de sexo, sociais, políticas, raciais ou religiosas.

2.º Princípio - Gestão democrática pelos membros

As cooperativas são organizações democráticas geridas pelos seus membros, os quais participam ativamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões. Os homens e as mulheres que exerçam funções como representantes eleitos são responsáveis perante o conjunto dos membros que os elegeram. Nas cooperativas do primeiro grau, os membros têm iguais direitos de voto (um membro, um voto), estando as cooperativas de outros graus organizadas também de uma forma democrática.

3.º Princípio - Participação económica dos membros

Os membros contribuem equitativamente para o capital das suas cooperativas e controlam-no democraticamente. Pelo menos parte desse capital é, normalmente, propriedade comum da cooperativa. Os cooperadores, habitualmente, recebem, se for caso disso, uma remuneração limitada, pelo capital subscrito como condição para serem membros. Os cooperadores destinam os excedentes a um ou mais dos objetivos seguintes: desenvolvimento das suas cooperativas, eventualmente através da criação de reservas, parte das quais, pelo menos, é indivisível; benefício dos membros na proporção das suas transações com a cooperativa; apoio a outras atividades aprovadas pelos membros.

4.º Princípio - Autonomia e independência

As cooperativas são organizações autónomas de entajuda, controladas pelos seus membros. No caso de entrarem em acordos com outras organizações, incluindo os governos, ou de recorrerem a capitais externos, devem fazê-lo de modo a que fique assegurado o controlo democrático pelos seus membros e se mantenha a sua autonomia como cooperativas.

5.º Princípio - Educação, formação e informação

As cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos, dos dirigentes e dos trabalhadores, de modo a que possam contribuir eficazmente para o desenvolvimento das suas cooperativas. Elas devem informar o grande público particularmente, os jovens e os líderes de opinião, sobre a natureza e as vantagens da cooperação.

6.º Princípio - Intercooperação

As cooperativas servem os seus membros mais eficazmente e dão mais força ao movimento cooperativo, trabalhando em conjunto, através de estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais.

7.º Princípio - Interesse pela comunidade

As cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentável das suas comunidades, através de políticas aprovadas pelos membros.

Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto. *Diário da República* n.º 169/2015, Série I. Acedido em 07 de abril de 2022, em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2015-70147380>.

¹⁴ Art. 3º A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores:

A Lei Geral do Cooperativismo brasileiro, Lei n.º 5.764/71, por outro lado, não trouxe em seu bojo a determinação expressa de observância aos princípios cooperativos, ainda que seja possível verificar, de maneira esparsa, a ideia dos princípios na redação de alguns de seus artigos. Por essa razão, para os demais ramos cooperativos brasileiros, a observância dos princípios deixa de ser mandatária, a menos que incluídas nos estatutos sociais.

2.1.1 O princípio da adesão voluntária e livre

O primeiro princípio, também conhecido como princípio das portas abertas, trata-se da adesão voluntária e livre, uma vez que as cooperativas são organizações voluntárias e abertas a qualquer pessoa que tenha interesse em delas participar e que seja capaz de utilizar os serviços, aceitando, para tanto, as responsabilidades associativas, sem que haja discriminação de sexo, de raça, social, política ou religiosa.

Ian MacPherson (1996, p. 25) explica que esse princípio reafirma um compromisso fundamental do cooperativismo ao reconhecer a dignidade fundamental dos indivíduos, sem propagar qualquer tipo de discriminação. Afirma, ainda, que essas entidades devem promover ações afirmativas a fim de assegurar que não haja impedimentos à filiação em razão do sexo, bem como que haja participação em igual número de mulheres e homens nos programas de educação e liderança.

Rui Namorado (2000), por sua vez, acrescenta que a finalidade das portas abertas conduz ao entendimento de que a ninguém pode ser recusado o ingresso na cooperativa sem razão objetiva, ou seja, sem que haja uma razão em decorrência de sua própria natureza, assim como a voluntariedade determina a não obrigação de ingresso ou permanência contra a

-
- I - adesão voluntária e livre;
 - II - gestão democrática;
 - III - participação econômica dos membros;
 - IV - autonomia e independência;
 - V - educação, formação e informação;
 - VI - intercooperação;
 - VII - interesse pela comunidade;
 - VIII - preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;
 - IX - não precarização do trabalho;
 - X - respeito às decisões de assembleia, observado o disposto nesta Lei;
 - XI - participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.

Lei n.º 12.690, de 19 de julho de 2012. *Diário Oficial da União* de 20/07/2012, p. 2. Acedido em 08 de abril de 2022, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112690.htm.

vontade, assim como não é possível a exclusão sem comprovação objetiva, prévia e objetivamente prevista em termos genéricos.

Isso ocorre por o dogma cooperativismo centrar-se na ideia de que a cooperação não pode ser regida por ideologias de qualquer gênero, assim como não deve perder seu caráter de movimento voluntário ou, ainda, esquecer o reconhecimento da dignidade fundamental dos indivíduos, permitindo, assim, que todos os grupos populacionais e minorias possam se beneficiar da sociedade constituída. É um princípio intimamente conectado aos princípios da educação e da gestão democrática, uma vez que a participação dos membros só é possível a partir do grau de informação que lhes é outorgado (Miranda, 2017).

Cátia Krüeger (2004), por sua vez, acrescenta que esse princípio corresponde a um desdobramento do direito à liberdade do ser humano, já que possibilita a eleição sobre a aderência ou não à cooperativa, assim como seu direito de retirada, segundo seu desejo e observância dos direitos dos demais membros, centrando, nesse quesito a distinção com as sociedades comerciais.

Este direito de retirada ou direito de demissão dos cooperadores, tal como é designado no direito português, constitui uma das especificidades do regime jurídico das cooperativas (Meira, 2019).

2.1.2 O princípio da gestão democrática

O segundo princípio norteador do cooperativismo é denominado como princípio da gestão democrática ou do controle democrático pelos membros e dispõe que as cooperativas, como organizações democráticas, são controladas pelos membros, os quais devem participar ativamente na definição das políticas adotadas pela cooperativa e na tomada de decisões.

Para Ian MacPherson (1996), o termo democracia, nas cooperativas, brinda não só a ideia dos direitos como também a da responsabilidade, já que, segundo esse princípio, as pessoas que são membros das cooperativas devem controlá-la de forma democrática e participar ativamente na definição das políticas e tomadas de decisões, devendo os homens e as mulheres eleitos como representantes dos cooperados responderem perante os demais membros.

É importante destacar que essa responsabilidade advém da concepção de que a cooperativa não é propriedade de quem a dirige, tampouco dos trabalhadores que dele dependem, pertence aos membros.

É este o princípio que valida a igualdade do direito ao voto, já que nas cooperativas cada pessoa que se converte em membro tem direito a um voto. No entanto, nas cooperativas de níveis superiores, essa máxima não se aplica, sendo escolhidos outros meios para a validação democrática do voto. (Meira & Martinho, 2019).

Essa divisão de poder equitativa é oriunda do fato de o poder nas cooperativas não se relacionar com a detenção do capital, mas sim ser distribuída monocraticamente e em iguais proporções a todos os cooperadores (Becho, 2002).

2.1.3 O princípio da participação econômica dos membros

O terceiro princípio cooperativo, o da participação econômica dos membros, preconiza que os membros devem contribuir de maneira equitativa e controlar de forma democrática o capital da cooperativa, sendo que uma parte desse capital é propriedade comum da sociedade.

Por essa participação, os membros usualmente recebem uma compensação limitada, se houver, sobre o capital subscrito como condição da adesão e distribuem excedentes para propósitos como o desenvolvimento da cooperativa mediante a criação de reservas, que deve ser indivisível em relação a uma parte; para beneficiar os membros proporcionalmente às suas transações com a cooperativa; e para o apoio a outras atividades segundo aprovação dos cooperadores.

MacPherson (1996) explica que o capital, nas cooperativas, tem o fim de servir à sociedade e aos cooperados, uma vez que são constituídas para satisfazerem as necessidades das pessoas. Ele menciona, ainda, que a contribuição dos cooperadores pode ocorrer de quatro formas distintas: a primeira ocorre quando aos membros se solicita o investimento numa parte social ou em ações que permitam pertencer e beneficiar da filiação; a segunda é vislumbrada quando as cooperativas, ao se desenvolverem, criam reservas oriundas dos resultados retidos pelas atividades desenvolvidas; a terceira forma acontece com a contribuição regular dos membros com parte de seus dividendos, em razão das necessidades de capital maiores do que as cooperativas possam economizar com as atividades realizadas; e, por fim, a quarta forma origina-se com a necessidade das

cooperativas em realizarem solicitações especiais aos membros para investimentos futuros.

Destaque-se, ainda, que a cooperativa se destina a remunerar o esforço dos cooperadores e não o capital, por essa razão o pagamento ilimitado de juros ao capital é proibido nessas organizações, distinguindo-as das sociedades comerciais. Essa prática tem como fim evitar que a cooperativa seja controlada indiretamente por uma pessoa ou um pequeno grupo, capaz de ameaçar a sociedade com a retirada do capital caso não alcancem o controle político da atividade. Além disso, a divisão de sobras é chamada de destino certo aos excedentes. (Becho, 2002; Meira, 2018).

2.1.4 O princípio da autonomia e independência

O quarto princípio do cooperativismo resguarda a autonomia e independência dessas empresas, caracterizando-as como organizações autônomas de ajuda mútua, controlada pelos membros e, caso entrem em acordo com outras instituições, incluindo as governamentais, ou tenham capital oriundo de fontes externas, o realizarão em termos que assegurem o controle democrático por parte dos cooperadores, a fim de manter a autonomia da cooperativa.

Rui Namorado (2000, p. 190) ensina que, através desse princípio, “pretende garantir-se, por um lado, que as relações das cooperativas com o Estado não conduzam à sua instrumentalização; por outro, quer assegurar-se que a entrada de capitais de fontes externas não ponha em causa, nem a autonomia, nem o controle democrático das cooperativas pelos seus membros”.

O professor português acrescenta, ainda, que não é compatível com esse princípio a sujeição das cooperativas a diretivas de natureza obrigatória que sejam emitidas pelo poder político, assim como a integração dessas organizações em pessoas jurídicas privadas, quando não detenham uma posição majoritária (Namorado, 2002).

Na mesma linha, segundo Deolinda Meira e Maria Elizabete Ramos (2019), este princípio visa: a) garantir que as cooperativas sejam controladas pelos seus membros; b) garantir que as relações das cooperativas com outras organizações privadas ou públicas não conduzam à instrumentalização das primeiras; c) assegurar que a entrada de capitais provenientes de não cooperadores não ponha em causa a autonomia e o controle democrático das cooperativas.

Os doutrinadores uruguaios esclarecem que esse princípio é uma diretriz aos cargos diretivos das cooperativas, ademais de resultar ser um princípio clássico, uma vez que estabelece as formas de relacionamento jurídico possíveis entre cooperativas e organizações externas (Reyes Lavega *et al.*, 2012).

2.1.5 O princípio da educação, formação e informação

As cooperativas, tendo em vista o solidarismo que lhes é inerente, persegue objetivos meta-econômicos, dentre os quais se destacam a educação e a cultura (Franke, 1973).

Assim, o quinto princípio cooperativo é o da educação, formação e informação e tem como objetivo promover a educação e formação dos seus membros, representantes eleitos, gestores e trabalhadores, com o intuito de que contribuam para o desenvolvimento de suas cooperativas. Além disso, visam à informação do público em geral quanto à natureza e as vantagens do cooperativismo.

É considerado o princípio de maior base filosófica e, nas palavras de Diva Benevides Pinho (2003, p. 76), “metaforicamente, pode-se afirmar que a educação dos associados, ou educação cooperativa, é importante “cláusula pétrea” do Sistema Cooperativo Internacional”. Ela explica que o princípio foi inserido como a sétima regra da *Society of Equitable Pioneers* e tem perdurado até os dias atuais, apesar das alterações realizadas dentro do movimento.

Oswaldo Vieira do Nascimento (1982), por sua vez, alega que o cooperativismo, como doutrina que é, depende fundamentalmente da educação para disseminar e aplicar seus princípios, sendo, por isso, elemento essencial em uma cooperativa, já que almeja formar membros mais conscientes, técnicos competentes e cooperativas mais bem organizadas.

É importante salientar que Ian MacPherson (1996) aduz que a educação vai além da mera atribuição de informação, encorajamento ou patrocínio, ao moldar as mentes dos membros, líderes eleitos, gestores e trabalhadores para a compreensão plena do movimento cooperativo e suas formas de ação, conduzindo a oportunidades para que os líderes percebam melhor as necessidades dos membros.

Sergio Reyes Lavega (*et al.*, 2012) ressalta que esse princípio é primordial para a existência do princípio da gestão democrática, uma vez que sem a educação que propague a consciência cooperativa e sem treinamento ou capacitação para o exercício das habilidades de direção, o controle democrático não se concretiza.

José Eduardo de Miranda (2017) une-se a esse entendimento destacando a importância do princípio para o desenvolvimento do cooperativismo, ao atingir pessoas que integram a esfera interna da cooperativa, assim como pessoas alheias ao movimento, impulsionando seu crescimento e reconhecimento.

Deolinda Meira (2020b) sublinha que o princípio da educação, formação e informação é um princípio estratégico e um fator de legitimação social das cooperativas, evidenciando que a cooperativa é não só uma organização econômica, mas também uma organização com finalidades pedagógicas e sociais.

Ao ser um elemento indispensável, permite a aplicação prática dos demais princípios cooperativos, conduzindo a um agir cooperativo, responsável, igualitário e solidário, criando, dessa forma, uma cultura cooperativa com sentido, capaz de assegurar ao setor uma resposta aos desafios porvir, ademais de estar aberto e preparado para assumir as alterações que ocorrem no entorno (Teixeira & Teixeira, 2018).

2.1.6 O princípio da cooperação entre cooperativas

O princípio denominado cooperação entre cooperativas é o sexto princípio definido pela ACI, sendo também conhecido como intercooperação.

Esse princípio dispõe que as cooperativas, para servirem com mais eficiência a seus membros e para fortalecerem o movimento cooperativo, devem trabalhar, de maneira conjunta, por intermédio de estruturas locais, nacionais, regionais e internacionais.

Atuando dessa forma, as cooperativas lograrão maximizar seu impacto ao colaborarem de forma prática e rigorosa com outras cooperativas, tendo em vista que devem, continuamente, lutar para alcançar os benefícios das organizações de larga escala enquanto almejam manter as vantagens do envolvimento e propriedade local (MacPherson, 1996).

Isso ocorre porque “nenhuma cooperativa pode sobreviver sem estabelecer laços comerciais, sociais, associativos com outras cooperativas, sem formar uma teia de relações tal que a torne capaz de resistir aos ataques ou acenos das vulgares sociedades comerciais ou do estado” (Leite, 1982, p. 69), sendo, por isso, uma das regras de perpetuação do movimento cooperativo.

Oscar Bastidas-Delgado (2016) comenta que esse princípio busca de aproveitar o potencial interno local em contrapartida às propostas externas ao impulsionar a ideia do desenvolvimento integral das cooperativas.

João Salazar Leite (1982) afirma existirem quatro níveis de intercooperação – local, regional, nacional e internacional – quanto ao âmbito geográfico e, quanto aos sujeitos, há quatro níveis denominados intercooperação horizontal unisetorial, intercooperação vertical unisetorial, intercooperação horizontal multisetorial e intercooperação vertical multisetorial.

Segundo descreve, a intercooperação horizontal unisetorial é o nível mais simples de intercooperação e é observada quando duas cooperativas do mesmo setor estabelecem um relacionamento associativo ou comercial por iniciativa própria, usualmente em nível local. A intercooperação vertical unisetorial, por sua vez, ocorre quando uma união ou federação de cooperativas, em nível regional ou, em alguns casos, local, atua como receptora das demandas das cooperativas a ela associadas.

E segue explicando que dentre vertentes multisetoriais, a intercooperação horizontal é o que Fauquet e Desroche entendem como a verdadeira intercooperação, por apresentar um espírito de família ao associar cooperativas de distintos setores, que buscam um mesmo ideal e, normalmente, permanecem em um nível local ou regional. Essa união de cooperativas de base teria, então, maiores benefícios estruturando-se em uniões e federações polivalentes, que apoiariam as cooperativas singulares em diversas vertentes, como, por exemplo, apoio jurídico, administrativo, coordenação de marketing.

Dante Cracogna (2016) afirma que a intercooperação vertical é a forma mais complexa de integração, tendo em vista que cria uma nova entidade que mantém as cooperativas singulares que a constituiu subsistentes e autônomas, sendo, no entanto, uma entidade totalmente distinta de seus membros.

Para João Salazar Leite (1982), a intercooperação implica um desenvolvimento balanceado e harmônico de todas as entidades envolvidas, uma vez que as cooperativas de nível mais elevado atuam em nome dos interesses de suas filiadas, auxiliando-as a inculcar a filosofia da cooperação.

É importante notar, ainda, que quando se vislumbra a ocorrência da intercooperação horizontal ou vertical de forma multisetorial, um alto espírito de consciência cooperativa

é revelado, atingindo-se, assim, um nível excelente de cooperação capaz de fortalecer o setor cooperativo como um todo, em razão do compartilhamento do mesmo ideal (Leite, 1982).

Além da divisão mencionada, Deolinda Meira (2021) explica que a intercooperação pode ser dividida em outros dois diferentes critérios: a) a intercooperação formal e informal; b) a intercooperação representativa e a intercooperação econômica.

Para ela, a intercooperação formal reside na integração de cooperativas de nível superior ou na associação de cooperativas entre si ou com outra entidade legal, que pode ser transformada em outra pessoa jurídica, enquanto a intercooperação informal trata-se de um conjunto de laços contratuais que representam uma colaboração econômica ou de outro tipo e que mantém a autonomia e a personalidade das cooperativas contratantes (Meira, 2021).

A intercooperação representativa, também conhecida como sociopolítica, é observada quando existe uma associação de cooperativas com objetivos e problemas comuns em colaboração de estruturas, como uniões, federações ou confederações, a fim de conceder visibilidade externa e representar essas instituições em fóruns representativos com o intuito de defender seus interesses. A intercooperação econômica, por outro lado, refere-se ao processo de vinculação negocial e abarca uma variedade de modelos, assemelhando-se ao fenômeno da concentração que ocorre nas companhias comerciais (Meira, 2021).

Como visto, todos os critérios de cooperação entre cooperativas têm como fim fortalecer e empoderar o cooperativismo, a fim de que possam alcançar um crescimento público perene e promover os valores nos quais a atividade se baseia.

2.1.7 O princípio da preocupação com a comunidade

O último princípio cooperativo demonstra a preocupação dessas organizações com a comunidade e aduz que a cooperativa trabalha pelo desenvolvimento sustentável da comunidade onde se insere por intermédio de políticas aceitas pelos membros.

Ian MacPherson (1996) esclarece que a forte ligação com os cooperadores gera uma ligação íntima também com a comunidade e, com isso, as cooperativas se responsabilizam pelo seu desenvolvimento (social, cultural, econômico), restando aos membros a definição de como essas contribuições serão concedidas para a comunidade.

Renato Lopes Becho (2002) explicita que em razão do forte apelo social inerente às cooperativas, o desenvolvimento da comunidade se torna algo natural e o princípio exige o comprometimento da organização para estimular práticas de cooperação e de outras condutas que gerem um desenvolvimento sustentável, reduzindo a dependência externa em benefício de toda a comunidade, por intermédio de um papel ativo nas cidades e regiões onde se inserem, de forma a buscar soluções para problemas que abarquem um contexto maior do que o da própria cooperativa.

2.2 Os órgãos sociais no cooperativismo

De acordo com Antônio Menezes (2005), a cooperativa é uma comunidade humana com interesses sociais e econômicos, devendo estruturar-se como as demais empresas, a fim de que aqueles que sejam cooperadores a vejam como empresa inclusa em um mercado da qual são donos e usuários, enquanto o público externo a observe como um conjunto de pessoas, devidamente organizada para executar um empreendimento.

Para que a cooperativa possa existir e atuar para a consecução de seu objetivo social, tanto a legislação cooperativa portuguesa, como a brasileira preveem a existência de três órgãos obrigatórios, a assembleia geral (órgão deliberativo), o órgão de administração e o órgão de fiscalização.

André Branco de Miranda (2007) esclarece que os órgãos sociais não possuem personalidade jurídica independente, já que na Assembleia compete aos cooperadores a manifestação de vontade da sociedade, enquanto nos órgãos de administração e fiscalização, aqueles membros imbuídos da função, ao manifestarem a vontade do órgão, externam a vontade da pessoa jurídica e tornam presente o desejo societário, tendo em vista que o exercício da função trata-se de uma determinação legal.

Essa estrutura tripartida tem o intuito garantir a identidade cooperativa ao promover o respeito aos princípios cooperativos, especialmente o princípio da gestão democrática pelos membros, uma vez que promove a organização interna separando as competências da sociedade daquelas que correspondem à condição de cooperador. Essa organização é, também, uma estrutura hierarquizada, tendo em vista que concede a supremacia ao órgão deliberativo (Carvalho, 2018).

A legislação cooperativa brasileira, em seu artigo 38, disciplina que a Assembleia Geral (AG) é o órgão supremo das cooperativas, dentro dos limites legais e estatutários e tem

poder para decidir os negócios relativos ao objeto da sociedade e tomar as resoluções necessárias ao seu desenvolvimento, tendo as deliberações força vinculante a todos os associados, ainda que discordantes ou ausentes.

O Código Cooperativo português, de forma muito semelhante, em seu artigo 33º, 1, dispõe que a Assembleia Geral é o órgão supremo da cooperativa, sendo que as deliberações, tomadas nos termos legais e estatutários, tornam-se obrigatórias para os restantes órgãos da cooperativa e para todos os seus membros.

A AG é, portanto, o órgão máximo e de maior hierarquia da cooperativa, uma vez que se trata da reunião dos cooperadores, tendo como objetivo a expressão da vontade social por intermédio de resoluções que a apregoem, ademais de se tratar do órgão de constituição da entidade, assim, suas decisões abrangem todos os membros e vinculam todos os demais órgãos, devendo, para tanto, ser convocada conforme as formalidades expressas na legislação (Reyes Lavega *et al.*, 2012).

Antônio Menezes (2005) diz que a AG é onde se realiza o sagrado direito de participação dos membros, ao conceder o direito aos cooperadores de emitir opinião e votar, de forma consciente, sendo o momento de reunião de todos os participantes da cooperativa para troca de ideias e compartilhamento de seus mais relevantes objetivos. É um órgão obrigatório e intermitente.

De acordo com Reyes Lavega (*et al.*, 2012), a AG possui quatro características essenciais: a) é imprescindível, por não ser possível a concepção de uma cooperativa sem esse órgão, uma vez que ademais dela emanarem normas, é o meio de exercício do controle democrático; b) é soberana, por deter e exercer a autoridade suprema e independente da cooperativa ao emanar as decisões da maioria; c) suas faculdade são indelegáveis, por estarem previstas em lei, o que impede a delegação de suas competências para outros órgãos; e d) não é permanente, por só funcionar mediante convocação nos termos legais.

Em Portugal, as Assembleias Gerais possuem competências exclusivas, conforme determinação do artigo 38º¹⁵ do CCoop, como, por exemplo, eleger e destituir os titulares

¹⁵ Artigo 38.º

Competência da assembleia geral

É da competência exclusiva da assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos da cooperativa, incluindo o revisor oficial de contas;
- b) Apreçar e votar anualmente o relatório de gestão e documentos de prestação de contas, bem como o parecer do órgão de fiscalização;
- c) Apreçar a certificação legal de contas, quando a houver;

dos órgãos da cooperativa, incluindo o revisor oficial de contas; apreciar e votar anualmente o relatório de gestão e documentos de prestação de contas, bem como o parecer do órgão de fiscalização; apreciar a certificação legal de contas, quando a houver.

As Assembleias Gerais podem ser divididas em duas modalidades, a Assembleia Geral Ordinária (AGO) e a Assembleia Geral Extraordinária (AGE), em conformidade com os temas a serem tratados e os períodos com que são convocadas.

No caso português, as AGOs são convocadas duas vezes ao ano. A primeira, até 31 de março para apreciar e votar o relatório anual de gestão e documentos de prestação de contas, bem como o parecer do órgão de fiscalização e para apreciar a certificação legal de contas, quando a houver. A segunda, até 31 de dezembro para apreciar e votar o orçamento e o plano de atividades para o exercício seguinte.

Já as AGEs serão convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa, a pedido do órgão de administração ou de fiscalização, ou a requerimento de, pelo menos, cinco por cento das pessoas que são membros da cooperativa, num mínimo de três.

No Brasil, as AGOs ocorrem uma vez ao ano e serão realizadas nos três primeiros meses após o término do exercício social, no caso do ramo crédito, até o quarto mês, e deverão deliberar, dentre outros temas, sobre a prestação de contas dos órgãos de administração, a destinação das sobras ou rateio das perdas, a eleição dos membros dos demais órgão¹⁶.

-
- d) Apreciar e votar o orçamento e o plano de atividades para o exercício seguinte;
 - e) Fixar as taxas dos juros a pagar aos membros da cooperativa;
 - f) Aprovar a forma de distribuição dos excedentes;
 - g) Alterar os estatutos, bem como aprovar e alterar os regulamentos internos;
 - h) Aprovar a fusão e a cisão da cooperativa;
 - i) Aprovar a dissolução voluntária da cooperativa;
 - j) Aprovar a filiação da cooperativa em uniões, federações e confederações;
 - k) Deliberar sobre a exclusão de cooperadores e sobre a destituição dos titulares dos órgãos sociais, e ainda funcionar como instância de recurso, quer quanto à admissão ou recusa de novos membros, quer em relação às sanções aplicadas pelo órgão de administração;
 - l) Fixar a remuneração dos titulares dos órgãos sociais da cooperativa, quando os estatutos o não impedirem;
 - m) Deliberar sobre a proposição de ações da cooperativa contra os administradores e titulares do órgão de fiscalização, bem como a desistência e a transação nessas ações;
 - n) Apreciar e votar as matérias especialmente previstas neste Código, na legislação complementar aplicável ao respetivo ramo do sector cooperativo ou nos estatutos.

Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto. *Diário da República* n.º 169/2015, Série I. Acedido em 09 de maio de 2022, em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2015-70147380>.

¹⁶ Art. 44. A Assembleia Geral Ordinária, que se realizará anualmente nos 3 (três) primeiros meses após o término do exercício social, deliberará sobre os seguintes assuntos que deverão constar da ordem do dia: I - prestação de contas dos órgãos de administração acompanhada de parecer do Conselho Fiscal, compreendendo:

- a) relatório da gestão;
- b) balanço;

As AGEs, por sua vez, serão realizadas sempre que necessário e poderão abordar qualquer tema de interesse societário, desde que esteja previsto no edital de convocação. No entanto, esse tipo de AG possui algumas matérias de competência exclusiva, definidas no artigo 46¹⁷ da Lei n.º 5.764/71 e que exigem maioria qualificada para aprovação – são os casos de reforma do estatuto e de fusão incorporação e desmembramento, por exemplo.

Compete, portanto, à AG a eleição e destituição dos cooperadores que representarão a cooperativa nos demais órgãos pelos períodos previstos no estatuto.

O órgão de administração, centro de poder hierarquicamente inferior à Assembleia Geral e na mesma linha do órgão de fiscalização, é denominado, em Portugal, como Conselho de Administração, enquanto no Brasil pode ser chamado de Diretoria ou Conselho de Administração.

Esse é o órgão responsável pela execução das decisões e resoluções deliberadas pela Assembleia Geral, assim como pelo atendimento dos assuntos administrativos que resultam do funcionamento da sociedade e são essenciais para a consecução do objeto social, desde que não estejam reservados a outros órgãos, podendo compreender os atos de administração propriamente ditos, de conservação e de representação. Possui como

c) demonstrativo das sobras apuradas ou das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições para cobertura das despesas da sociedade e o parecer do Conselho Fiscal.

II - destinação das sobras apuradas ou rateio das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições para cobertura das despesas da sociedade, deduzindo-se, no primeiro caso as parcelas para os Fundos Obrigatórios;

III - eleição dos componentes dos órgãos de administração, do Conselho Fiscal e de outros, quando for o caso;

IV - quando previsto, a fixação do valor dos honorários, gratificações e cédula de presença dos membros do Conselho de Administração ou da Diretoria e do Conselho Fiscal;

V - quaisquer assuntos de interesse social, excluídos os enumerados no artigo 46.

§ 1º Os membros dos órgãos de administração e fiscalização não poderão participar da votação das matérias referidas nos itens I e IV deste artigo.

§ 2º À exceção das cooperativas de crédito e das agrícolas mistas com seção de crédito, a aprovação do relatório, balanço e contas dos órgãos de administração, desonera seus componentes de responsabilidade, ressalvados os casos de erro, dolo, fraude ou simulação, bem como a infração da lei ou do estatuto.

Lei n.º 5.764, de 16 de dezembro de 1971. *Diário Oficial da União* de 16/12/1971, p. 10354. Acedido em 09 de maio de 2022, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

¹⁷ Art. 46. É da competência exclusiva da Assembleia Geral Extraordinária deliberar sobre os seguintes assuntos:

I - reforma do estatuto;

II - fusão, incorporação ou desmembramento;

III - mudança do objeto da sociedade;

IV - dissolução voluntária da sociedade e nomeação de liquidantes;

V - contas do liquidante.

Parágrafo único. São necessários os votos de 2/3 (dois terços) dos associados presentes, para tornar válidas as deliberações de que trata este artigo.

Lei n.º 5.764, de 16 de dezembro de 1971. *Diário Oficial da União* de 16/12/1971, p. 10354. Acedido em 09 de maio de 2022, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

características ser um órgão colegiado, permanente, indispensável, de renovação periódica e integrado por sócios (Reyes Lavega *et al.*, 2012).

Por sua vez, o último órgão obrigatório, o conselho fiscal possui como função precípua a de fiscalização de operações e procedimentos, realizando auditoria interna, mas também possui a função de órgão de assessoria, ao coletar informações dos exames que realiza e repassa aos diretores para os procedimentos de correção (Menezes, 2005).

Essa função fiscalizatória firma-se na ideia, segundo André Branco de Miranda (2007, p.290), “de que aos sócios não cabe somente o poder de decidir a conveniência dos negócios da sociedade, mas também de primar para que os administradores os executem com lisura e regularidade”.

Tendo em vista que os órgãos de administração e fiscalização são colegiados, sua composição mínima encontra-se estabelecida na legislação, podendo ser ampliada segundo as normas estatutárias de cada cooperativa. Para o objetivo deste trabalho, é importante identificar como a composição por gênero desses órgãos é formada.

2.2.1 Composição dos cargos diretivos das cooperativas portuguesas com relação ao gênero de seus integrantes

De acordo com o CCoop, o conselho de administração será formado, nas cooperativas com mais de vinte membros, por, no mínimo, um presidente e dois vogais, enquanto nas cooperativas com até vinte membros é possível que a administração esteja encarregada a apenas um membro¹⁸. É importante destacar que os estatutos podem prever uma composição maior do que a estabelecida em lei.

O conselho fiscal, por sua vez, segue a mesma composição mínima do conselho de administração, ou seja, nas cooperativas com mais de vinte membros o conselho será

¹⁸ **Artigo 45.º**

Composição

1 - Nas cooperativas com mais de vinte membros, o conselho de administração é composto por um presidente e dois vogais, um dos quais substitui o presidente nos seus impedimentos e faltas, quando não houver vice-presidente.

2 - Nas cooperativas que tenham até vinte membros, os estatutos podem prever que a administração seja assegurada por um único administrador, que designa quem o substitui nas suas faltas e impedimentos.

3 - Os estatutos podem alargar a composição do conselho de administração assegurando que o número dos seus titulares seja sempre ímpar.

4 - Aplicam-se ao titular único do conselho de administração as disposições relativas a este órgão que não pressupõem a pluralidade de titulares.

Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto. *Diário da República* n.º 169/2015, Série I. Acedido em 15 de maio de 2022, em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2015-70147380>.

formado por um presidente e dois vogais, enquanto nas cooperativas com até vinte membros o conselho ficará a cargo de um único um titular. Se a cooperativa for legalmente obrigada à certificação legal de contas, ademais do conselho fiscal composto pelo presidente e dois vogais, contará com um revisor oficial de contas ou a uma sociedade de revisores oficiais de contas, que não sejam membros do conselho fiscal¹⁹.

No caso do conselho fiscal, o estatuto de cada cooperativa também poderá ampliar o número de cargos destinados ao órgão, se assim desejarem as pessoas que compõem o quadro social da entidade.

Ainda que as cooperativas sejam um ambiente que busca a promoção da igualdade, é sabido que ainda existe uma minoria de mulheres compondo seus órgãos de liderança, razão pela qual, em 2019, a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES) realizou um estudo para apresentar o retrato da mulher no setor cooperativo português e, dentre as vertentes analisadas, encontra-se o da mulher dirigente.

Tendo como base o Inquérito ao Sector Cooperativo Social (ISES), a realidade da mulher dirigente foi dividida em dois níveis superiores de direção, a direção de topo, composta pelos membros do órgão executivo, e os dirigentes de topo, dirigente que ocupa posição hierarquicamente mais elevada sem subordinação a nenhuma outra. Para os fins do presente estudo, apenas a direção de topo será apresentada.

De acordo com o ISES, verificou-se que, em 2018, os cargos de direção de topo eram majoritariamente ocupados por homens (76,6%), cabendo às mulheres apenas 23,4% dessas posições, sendo que 90,7% desses dirigentes foram eleitos em órgãos sociais.

¹⁹ **Artigo 51.º**

Composição

1 - A fiscalização das cooperativas que adotem a modalidade prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º compete:

- a) Nas cooperativas com mais de 20 cooperadores, a um conselho fiscal composto por um presidente e dois vogais;
- b) Nas cooperativas que tenham até vinte cooperadores, por um único titular;
- c) Nas cooperativas legalmente obrigadas à certificação legal de contas, a um conselho fiscal composto por um presidente e dois vogais, e a um revisor oficial de contas ou a uma sociedade de revisores oficiais de contas, que não sejam membros do conselho fiscal.

2 - Os estatutos podem alargar a composição do conselho fiscal, assegurando sempre que o número dos seus membros seja ímpar e podendo também prever a existência de membros suplentes.

3 - Aplicam-se ao fiscal único as disposições relativas a este órgão, salvo as que pressuponham a pluralidade de titulares.

Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto. *Diário da República* n.º 169/2015, Série I. Acedido em 15 de maio de 2022, em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2015-70147380>.

Nesse estudo, a CASES informou, ainda, que os dados de 2019 do Portal de Credenciação demonstravam uma semelhança com os dados do ISES, já que no total dos órgãos sociais 76,1% dos cargos eram ocupados por homens, enquanto 23,9% eram ocupados por mulheres.

Os dados do Portal mostraram que os órgãos de administração possuíam a ocupação de 76% de homens e 24% de mulheres, enquanto no órgão de fiscalização a disparidade era um pouco maior, 76,5% de homens contra 23,5% de mulheres. Já a mesa da AG era composta por 74,4% de homens e 25,6% de mulheres.

O relatório destaca que embora haja uma grande disparidade com relação à distribuição de gênero dos órgãos de administração e demais órgãos sociais, as proporções variam em função do ramo, existindo uma maioria feminina nos casos dos ramos de solidariedade social e de artesanato.

2.2.2 Composição dos cargos diretivos das cooperativas brasileiras com relação ao gênero de seus integrantes

A Lei das Cooperativas brasileiras, Lei n.º 5.764/71, não dispõe expressamente a quantidade mínima de membros que deverão compor o órgão administrativo, apenas menciona que o Conselho de Administração deverá obrigatoriamente sofrer a renovação de um terço de seus membros²⁰.

André Branco de Miranda (2007) explica que quando a lei cita diretoria, indica que se trata de um órgão colegiado, uma vez que se indicasse a pessoa do diretor, mencionaria diretores. Ao fazer referência ao entendimento do professor Renato Lopes Becho, elucida que, para o professor, tanto a diretoria, como o conselho de administração devem seguir o número mínimo de três membros, em razão da disposição legal de renovação de um terço deles.

No entanto, Miranda discorda desse posicionamento por o dispositivo legal, em sua parte final, declarar que essa renovação ocorrerá no conselho de administração sem fazer

²⁰ Art. 47. A sociedade será administrada por uma Diretoria ou Conselho de Administração, composto exclusivamente de associados eleitos pela Assembleia Geral, com mandato nunca superior a 4 (quatro) anos, sendo obrigatória a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) do Conselho de Administração. Lei n.º 5.764, de 16 de dezembro de 1971. *Diário Oficial da União* de 16/12/1971, p. 10354. Acedido em 15 de maio de 2022, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

qualquer menção à diretoria, razão pela qual a aplicação da norma seria restrita e, então, caberia à diretoria a composição mínima de dois membros.

No que concerne ao conselho fiscal, a norma brasileira foi expressa ao determinar a quantidade mínima de componentes: três conselheiros efetivos e três conselheiros suplentes, que podem ser reeleitos desde que respeitada a proporção de um terço²¹.

Como em Portugal, o Brasil também possui uma disparidade com relação à quantidade de mulheres ocupando as posições de liderança das cooperativas.

Conforme informações apresentadas no anuário do cooperativismo de 2022, 40% dos 18.887.168 cooperadores são mulheres, o que equivale a uma quantidade de 7.554.867 cooperadoras no país, sendo que o ramo que mais possui mulheres associadas é o da saúde, com 46%, e o estado com o maior número de mulheres é o Ceará, que conta com 56% de mulheres em seu quadro social.

Contudo, essa proporção não é observada quando analisada a liderança dessas sociedades, uma vez que apenas 20% de cooperadoras ocupavam, em 2021, os cargos de presidente e vice-presidente das cooperativas. O ramo com maior representação feminina nesses cargos é o de trabalho, produção de bens e serviços, que contava com 38% de mulheres ocupando a presidência, enquanto o ramo com maior disparidade é o de transporte, que possuía 9% de mulheres no cargo de presidente.

Esses dados demonstram que há um longo caminho a ser trilhado pelas cooperativas brasileira para que haja uma equiparação de gênero nos cargos de liderança das cooperativas do país.

²¹ Art. 56. A administração da sociedade será fiscalizada, assídua e minuciosamente, por um Conselho Fiscal, constituído de 3 (três) membros efetivos e 3 (três) suplentes, todos associados eleitos anualmente pela Assembleia Geral, sendo permitida apenas a reeleição de 1/3 (um terço) dos seus componentes. Lei n.º 5.764, de 16 de dezembro de 1971. *Diário Oficial da União* de 16/12/1971, p. 10354. Acedido em 15 de maio de 2022, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

**CAPÍTULO III – O ESTABELECIMENTO DE COTAS PARA OS CARGOS
DIRETIVOS E SUA RELAÇÃO COM O PRINCÍPIO DA ADESÃO
VOLUNTÁRIA E LIVRE**

3 Breves considerações

Apesar do cooperativismo ser uma das melhores opções para inserção e empoderamento feminino no mercado de trabalho e no exercício de atividades profissionais, é possível vislumbrar que até nesse tipo de organização, mesmo com os valores e princípios que devem observar, as mulheres são preteridas e encontram barreiras para evoluir na carreira.

Por isso, a fim de compreender como a instituição de cotas de gênero para cargos diretivos poderia promover uma inclusão efetiva, de forma a promover o intuito do princípio da adesão voluntária e livre e demais princípios que dele decorre, é importante traçar um paralelo com os direitos que permitem essa inclusão.

Em um primeiro momento, é importante compreender o que são Direitos Fundamentais, o que amparam e como permitem a inclusão de grupos vulneráveis socialmente como as mulheres. Dessa forma, o princípio da igualdade confere a homens e mulheres um direito fundamental que determina a não discriminação dentro de uma determinada sociedade, sobretudo diante da imposição constitucional do princípio nas legislações brasileira e portuguesa. A imposição constitucional, nesses casos, demonstra a preocupação das nações com a promoção da dignidade humana e da possibilidade de que ambos gêneros tem acesso equitativo a direitos e oportunidades de forma a promover o desenvolvimento das nações.

Além do direito à igualdade, direitos sociais também são assegurados dentre os direitos fundamentais e, incluído nesses direitos se encontra o direito ao trabalho. Esse direito assegura às mulheres garantias que permitam que acedam ao mercado de trabalho e realizem o exercício de atividades profissionais de forma equiparada aos homens, respeitando, principalmente, o direito à maternidade. Apesar das muitas garantias para permitir essa equidade e a manutenção da atividade profissional, as mulheres acabam preteridas e têm mais dificuldades em aceder a cargos de liderança dentro das organizações, em razão do preconceito existente.

Apesar de o exercício da gestão em uma cooperativa advir da relação societária imposta àqueles que ingressam como membros, em razão do princípio da adesão voluntária e livre e da gestão democrática, as barreiras, os preconceitos e a ideia do exercício da gestão se equiparam às situações enfrentadas pelas mulheres trabalhadoras em outras entidades e muito é trazido do mercado de trabalho, influenciando nos motivos pelos quais poucas mulheres optam pelo exercício de cargos de liderança.

Assim, além das dificuldades oriundas das proteções trabalhistas, com destaque para a proteção da maternidade, é importante compreender quais são as outras causas que afastam as mulheres dos cargos diretivos, a fim de traçar um modo de ver esse posicionamento feminino e promover a diversidade nessas posições de topo.

Por isso, as cotas acabam se tornando um meio eficaz para garantir a diversidade e a inclusão feminina nesses postos em todos os ambientes diretivos, seja nas sociedades comerciais, seja nas cooperativas e, no que tange ao cooperativismo, é importante que essa imposição tenha uma relação com a promoção do princípio da adesão voluntária e livre, por proibir qualquer tipo de discriminação dentro da organização, a fim de efetivamente promover os valores e princípios cooperativos, a fim de evitar uma incompatibilidade entre a teoria e prática do movimento.

3.1 Direitos fundamentais do homem

A busca do fundamento, acredita Norberto Bobbio (2004) ser uma ilusão do fundamento absoluto, já que ao acumular e elaborar razões e argumentos, acredita-se que a razão será encontrada, sendo impossível não aderir a ela. Ocorre, no entanto, que a existência de direitos fundamentais por natureza deve ser mitigada, pois, depende de uma estrutura histórica e de uma determinada civilização, além disso, direitos com eficácia distinta não podem possuir o mesmo fundamento e podem sujeitar-se a restrições.

Robert Alexy (2014) explica que os conceitos de norma de direito fundamental e de direito fundamental estão intimamente relacionados. Para ele, a compreensão quanto à norma de direito fundamental pode ser dividida de duas formas distintas, a abstrata – que é vislumbrada quando se questionam os meios pelos quais uma norma é identificada como norma de direito fundamental, a despeito de seu pertencimento a algum ordenamento jurídico ou Carta Magna – e a concreta – observada quando as questões acerca das normas de um ordenamento ou constituição figuram dentre as normas de direitos fundamentais.

Por sua vez, os direitos fundamentais deveriam ser considerados segundo um aspecto formal por tratarem-se de direitos estabelecidos nas constituições sob o título de Direitos Fundamentais, promovendo uma crítica à teoria estrutural tecida por Carl Schmitt²², que

²² Segundo Juan Vicente Sola (2010, p. 354), “Fue la Constitución de Weimar de 1919 que inició la tradición de establecer obligaciones afirmativas para los gobiernos, lo hizo sin hacer referencia a las libertades. Esto llevó a uno de sus principales críticos, Carl Schmitt, a plantear que estos derechos “socialistas” no eran en realidad derechos fundamentales, ya que los derechos fundamentales no en el verdadero sentido de la palabra eran los derechos referidos a las libertades individuales no a las demandas

afirma que os direitos fundamentais são o fundamento do Estado por albergarem uma estrutura específica vinculada aos direitos individuais de liberdade (Alexy, 2014).

A estrutura desses direitos subdivide-se em regras e princípios, resultando na base da teoria sobre o tema e no elemento imprescindível para solucionar os problemas que surgem a esse respeito, já que define a possibilidade e os limites da racionalidade no âmbito dos direitos fundamentais. Assim, tem-se que os princípios são mandamentos de otimização, por ordenarem a consecução de algo dentro da maior medida possível de acordo com a realidade fática e jurídica, enquanto as regras podem ou não ser satisfeitas, ou seja, contêm determinações das possibilidades fáticas e jurídicas (Alexy, 2014).

Fernando do Couto Henriques Júnior (2005, p. 460), por sua vez, esclarece que “regras são normas imediatamente descritivas, primariamente retrospectivas e com pretensão de decidibilidade e abrangência”, que devem guardar correspondência com a finalidade para a qual foram criadas ou com os princípios que lhe sobrepõem acerca do conceito normativo e a construção fática, enquanto os princípios são normas “finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementariedade e de parcialidade”, devendo correlacionar o estado das coisas que deve ser efetivado com os efeitos gerados pela ação perpetrada para sua concretização.

Segundo Alda Bastos (2005, p. 58 e 59), os princípios fundamentais constitucionais “fornecem diretrizes materiais de interpretação das normas constitucionais” e, ao se encontrarem normatizados, configuram o “ápice superior de todas as normas e sua dúplice qualificação lhe é inerente, pois ao mesmo tempo que reconhecem os direitos fundamentais, automaticamente dimensionam os padrões e os limites da conduta do Estado”, transformando-se em instrumento formal e processual de garantias.

José Afonso da Silva (2014) distingue os princípios fundamentais – aqueles que integram o Direito Constitucional positivo como normas fundamentais que regem as decisões políticas a serem tomadas pelos legisladores – dos princípios gerais de Direito Constitucional – que abordam temáticas da teoria geral do Direito Constitucional, como, por exemplo, conceitos gerais, relações, objetos.

sociales frente al Estado para que proveyera ciertos servicios. El desagrado de Schmitt por los derechos sociales estaba basado en su idea que el objetivo de las Constituciones modernas eran la “protección del ciudadano frente al mal uso de los poderes gubernamentales”.”

Para ele (Silva, 2014, p. 180), os direitos fundamentais do homem referem-se “a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico”, sendo reservada “para designar, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas”.

De acordo com o constitucionalista, o termo fundamentais remete a situações jurídicas sem as quais as pessoas humanas não podem viver, enquanto o termo do homem refere-se ao fato de que a igualdade deve ser formal e materialmente reconhecida a todos. Esses direitos possuem caráter constitucional desde 1789, quando os iluministas, durante a Revolução Francesa, propuseram esse *status* com a *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*, que continha elementos essenciais do conceito constitucional (Silva, 2014).

Os direitos fundamentais têm sido denominados, também, como direitos humanos, direitos do homem, liberdades públicas e liberdades fundamentais, sendo que as expressões direitos do homem e direitos humanos são muito utilizadas por doutrinadores conhecidos, por advir do sentido jusnaturalista e refletir a positivação de direitos com reconhecimento constitucional. Para Viviane Araújo (2018), as expressões direitos fundamentais e direitos humanos não são excludentes ou incompatíveis, haja vista que demonstram uma correlação, ainda que possam encontrar-se em esferas distintas de positivação.

No entanto, os direitos humanos e os direitos fundamentais apresentam diferenças, embora sejam utilizados como expressões sinônimas. Ainda que os direitos fundamentais possam ser considerados direitos humanos, por serem de titularidade de seres humanos, tratam-se daqueles cujo reconhecimento, outorga e proteção é dada pela Constituição, enquanto os direitos humanos podem se tornar direitos fundamentais ao serem positivados na Carta Magna de Estado, mas são reconhecidos internacionalmente como tais e possuem sentido mais amplo que o primeiro (Ferreira, 2021).

Tendo como base essa distinção, Adriana Abílio (2019, p. 57) afirma que “os direitos fundamentais são, diferentemente dos direitos humanos, normas que são positivadas no âmbito do ordenamento jurídico interno de um Estado que visam a consagração e efetivação do fundamento mor de um Estado Democrático de Direito: o princípio da dignidade da pessoa humana”.

Norberto Bobbio (2004), um dos autores que utiliza as expressões direitos fundamentais e direitos humanos como sinônimas, afirma que o grande desafio desses direitos está em sua proteção e não na forma como são fundamentados, uma vez que eles são cada vez mais extensos e, ainda que sua justificação seja convincente, sua concretização se mostra cada vez mais difícil.

Assim, é importante destacar que a inserção dos direitos fundamentais nos textos constitucionais, além de estabelecer sua imediata aplicação, impede sua violação, posto que se tratam de direitos com primazia sobre os demais e que constituem o Estado Democrático de Direito, ganhando um *status* de supra legalidade, de vetores, de vigas-mestras do ordenamento jurídico (Alves, 2005).

José Afonso da Silva (2014) critica o caráter de supra constitucionalidade ou supraestatal conferido por alguns doutrinadores e diz que esses direitos, quando referentes a direitos individuais, possuem uma eficácia contida de aplicação imediata e, quando referentes a direitos econômicos e sociais, em alguns casos, tendem a ser de eficácia limitada, por dependerem de outras normas para aplicabilidade plena.

Os direitos individuais fundamentais, conforme explica Glauco Magalhães Filho (2002), foram tidos, em um primeiro momento, como conselhos políticos ao legislador e, a partir do reconhecimento da normatividade dos princípios que consagraram os direitos individuais, a Constituição foi fortalecida e passou a abarcar, também, os direitos sociais.

Ele ainda diz que “enquanto os direitos individuais conseguiram se impor através de sua ligação direta com a natureza humana, e, portanto, em razão de sua atemporalidade, os direitos sociais foram reconhecidos, notadamente, como direitos historicamente conquistados pelos grupos sociais, principalmente pela classe trabalhadora” e ainda acrescenta que a observância dos últimos permite o alcance das condições necessárias para a consecução dos direitos individuais de forma não elitizada, acomodando-os dentro de um contexto histórico (Magalhães Filho, 2002, p. 201).

Assim, os direitos fundamentais surgem em duas perspectivas, a subjetiva – ressaltada pelos direitos individuais como um conjunto de faculdades estabelecido como posição jurídica primordial de um indivíduo e constituidor do núcleo do preceito constitucional – e a objetiva – surgida com os direitos sociais e conectadas a garantias institucionais, valorando a democracia formal. Com isso, o direito à dignidade humana torna-se um valor básico, protegido pelo ordenamento jurídico ainda que o direito fundamental sofra

restrições, seja por colidir com outros direitos, ou com o interesse social (Magalhães Filho, 2002).

A conquista desses direitos se deu em momentos históricos distintos e podem variar de acordo com a carta constitucional adotada em cada local, já que são um fenômeno social, guardando características básicas oriundas do jusnaturalismo observáveis na inalienabilidade, imprescritibilidade, irrenunciabilidade, indivisibilidade e historicidade.

Costuma-se separá-los por gerações, termo que pode ser criticado por parcela da doutrina sob o argumento trazer uma ideia de fato cronológico fixo, deixando o caráter de agregação de conquistas em segundo plano, razão pela qual esse termo seria melhor substituído pela palavra dimensões (Ferreira, 2021).

Sendo assim, diz-se que os direitos de primeira geração/dimensão, surgidos no final do século XVIII, baseiam-se nos princípios que ancoraram a Revolução Francesa e, conseqüentemente, a *Declaração dos Direitos do Homem* de 1789, primando pelo ideal das liberdades, limitando o poder do Estado, garantindo a liberdade dos cidadãos. Caracterizam-se pelo cunho negativo ao adotarem uma conduta de abstenção por parte dos poderes públicos (Ferreira, 2021; Bobbio, 2004; Abílio, 2019).

Como esses direitos adotados a partir das Revoluções Francesa e Americana foram incapazes de garantir a plena proteção das pessoas, tratando-as de maneira desigual, uma vez que o regime econômico liberal, adotado à época, não observava as particularidades de cada indivíduo, tornou-se necessário garantir a igualdade a cada pessoa.

Assim, os direitos de segunda geração/dimensão surgiram entre meados do século XIX e início do século XX em virtude das péssimas condições geradas para a população em geral com o advento da Revolução Industrial. Assim, pautados pelo princípio da igualdade, os direitos sociais, culturais, econômicos e coletivos passaram a ser adotados pelos ordenamentos jurídicos (Ferreira, 2021).

Nesse contexto, Bobbio (2004, p. 52) aduz que em decorrência da Revolução Industrial, se proclamaram “os direitos sociais, que expressam o amadurecimento de novas exigências – podemos mesmo dizer, de novos valores –, como os do bem-estar e da igualdade, não apenas formal, e que poderíamos chamar de liberdade através ou por meio do Estado”.

Juan Vicente Sola (2010) esclarece que a inclusão dos direitos sociais nas constituições foi observada no início do século XX, sobretudo com o advento das Constituições do México, em 1917, e de Weimar, na Alemanha, em 1919.

Adriana Abílio (2019) acrescenta que os direitos da segunda dimensão abrangem garantias positivas que se denominam liberdades sociais e que, como os direitos de primeira dimensão, referem-se à pessoa individual, o que afasta qualquer confusão com os direitos difusos ou coletivos tratados na terceira dimensão.

A partir da segunda metade do século XX, passou-se a falar sobre os direitos de terceira geração/dimensão, que abarcam o direito à paz, ao desenvolvimento, à comunicação, ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, sendo denominados, de acordo com José Afonso da Silva (2014), como direitos fundamentais do homem-solidário, ou direitos fundamentais do gênero humano.

Adriana Abílio (2019, p. 52-53) cita, como característica principal desses direitos “a titularidade difusa ou coletiva do direito, destinando-se à coletividade determinável ou indeterminável de pessoas”, haja vista sua concepção para proteção e grupos e não de um indivíduo.

Marília Ferreira (2021, p.29) aponta que seu reconhecimento internacional se deu com a proclamação da *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, pela ONU, em 1948, e surgiram como “resultado da dominação cultural e como reação dos quadros de injustiças e opressão das nações em desenvolvimentos por aquelas já desenvolvidas, reveladas pelas ocorrências das revoluções de descolonização após a Segunda Guerra Mundial”.

A quarta e quinta gerações/dimensões são oriundas de uma concepção doutrinária e abrangem o período atual. No primeiro caso, emanam da globalização política, que poderá ser alcançada com a sintetização do futuro da cidadania e da liberdade dos povos. No último caso, seria alcançada com a normatização do ideal de paz (Ferreira, 2021).

Constata-se, pois, que os direitos fundamentais, conquistados ao longo de tantos anos e positivados nas constituições, tem como fim primordial a proteção do ser humano, a fim de garantir a todas as pessoas igualdade de condições e oportunidades, para que possam exercer suas liberdades civis, econômicas, políticas, culturais.

Com isso, esses direitos tornam-se imprescindíveis para garantir o acesso de grupos minoritários em todas as esferas necessárias para a vida em comunidade, encontrando-se nesse rol, as mulheres.

3.1.1 O direito à igualdade

De acordo com o preâmbulo da CF, o Estado Democrático brasileiro está destinado a assegurar a igualdade de seu povo e, como princípio fundamental, em seu artigo 3º, inciso IV, dispõe que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a promoção do bem de todos, sem distinção de origem, raça, cor, sexo, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, enquanto em seu artigo 5º, inciso II, determina que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, sendo este um dos direitos e garantias fundamentais de regência da sociedade brasileira.

A CRP, por sua vez, explicita o princípio da igualdade como um de seus princípios gerais e, em seu artigo 12º, dispõe que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, não sendo admitido privilégios, benefícios, prejuízos, privações de direitos ou isenção de deveres em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação econômica, condição social ou orientação sexual.

Para José Afonso da Silva (2014), há uma distinção entre princípios fundamentais e princípios gerais do Direito Constitucional. Enquanto os primeiros têm como objetivo da caracterização e definição da coletividade política e do Estado, bem como a enumeração das principais opções político-constitucionais, constituindo, por isso, a síntese ou matriz das demais normas constitucionais, os segundos formam temas do que se denomina teoria geral do Direito Constitucional, uma vez que congregam conceitos gerais, relações, objetos, que podem ser estudados destacadamente na dogmática jurídico-constitucional.

Ainda que as constituições persigam a igualdade, as sociedades são carreadas por desigualdades, em geral, criadas por fatores culturais. Nas palavras de Montesquieu (1995, p. 84), “no seu estado natural, os homens nascem numa verdadeira igualdade, mas não podem permanecer nela. A sociedade faz com que a percam e apenas retornam à igualdade pelas leis”.

A primeira pessoa a tratar sobre a equidade foi Aristóteles, ao explicar que o termo traduzia a justiça do caso concreto, ao ser adaptada à particularidade de cada situação,

analisando as variações e curvaturas existentes na experiência humana e gerando, assim, um melhor entendimento sobre a ideia de igualdade, uma vez que a justiça deve ser a expressão ética do princípio da igualdade (Reale, 2002).

Sua concepção jurídica foi formada com o advento da *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão* de 1789, durante a Revolução Francesa, ao buscar a igualdade de fato entre os homens, afastando qualquer compreensão privilegiada entre eles, tornando-se um dos princípios estruturantes dos Direitos Fundamentais (Ferreira, 2021).

Celso Antônio Bandeira de Mello (1995) salienta que o alcance do princípio não reside apenas na equiparação dos cidadãos diante da norma vigente, mas também no fato de que a lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia, tendo em vista que não pode gerar privilégios ou perseguições, cabendo a ela ser um regulador da vida social.

José Afonso da Silva (2014), por sua vez, diz que a igualdade é o signo fundamental da democracia, ao não admitir privilégios e distinções consagradas em um regime de índole liberal.

O princípio da igualdade impede, então, o tratamento desigual entre as pessoas, apesar de permitir à lei o estabelecimento de situações discriminatórias diante de certos fatores distintivos existentes entre as pessoas, a fim de evitar a discriminação em virtude de preconceito ou de razões injustificadas. Ou seja, o princípio possui um duplo objetivo, alcançar a garantia individual contra perseguições e tolher favoritismos (Mello, 1995).

Bandeira de Mello (1995, pp. 17 e 35) explicita que “as discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão-somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição” e, portanto, afirma que “o que autoriza discriminar é a diferença que as coisas possuam em si e a correlação entre o tratamento desequiparador e os dados diferenciais radicado nas coisas”.

Nesse sentido, José Afonso (Silva, 2014) corrobora o entendimento de Celso Antônio ao mencionar que o princípio não pode ser compreendido de maneira individualista, ou seja, sem considerar as diferenças entre os grupos, pois, quando se afirma que o legislador não pode realizar distinções, não significa que a lei deva tratar todos de maneira idêntica,

uma vez que o tratamento igualitário não se destina a pessoas iguais entre si, mas àquelas iguais segundo as considerações apontadas pela norma.

Essa igualdade perante a lei possui, como característica principal, a não discriminação e, ao ser compreendida dessa maneira, evita o debate sobre a afronta desse princípio com o princípio da liberdade. Juan Vicente Sola (2010) explica que há duas formas de violar a igualdade constitucional. A primeira ocorre quando o governo, por intermédio de regulamentos e programas, classifica distintivamente pessoas que deveriam ser tratadas similarmente em razão dos princípios de tratamento igualitário, como nos casos do voto e de educação, enquanto a segunda é observada quando o governo se nega a classificar pessoas que devem ser consideradas de forma distinta com o resultado da não distinção ocasionada pelos regulamentos e programas, como nos casos de proteção aos portadores de deficiência e de igualdade de oportunidades.

A observância da igualdade no dever de criação do direito não dispõe que o legislador deva inserir todos nas mesmas condições jurídicas, tampouco que se responsabilize por igualdade de características naturais e condições fáticas entre as pessoas. A diferenciação com relação às posições jurídicas é essencial para a criação de normas compatíveis com sua finalidade, com sentido e justas e que proveja as condições necessárias para o exercício de competências. Além disso, a distinção com relação às condições naturais e fáticas é desejável em certos aspectos, para evitar que todos realizem as mesmas atividades, limitando, assim, o crescimento intelectual, cultural e econômico de uma sociedade (Alexy, 2014).

Robert Alexy (2014) esclarece que a visão do princípio da igualdade tal como a máxima de tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira desigual é oriunda de uma condição valorativa, que pode se dar de distintas maneiras.

Assim, a igualdade valorativa pode ser em relação às igualdades/desigualdades fáticas parciais – relativas a algumas características e não todas as características de quem deve ser comparado –, ou seja, se a igualdade refletisse apenas a igualdade valorativa dos indivíduos, não haveria possibilidade de fundamentar tratamentos diferenciados. A igualdade valorativa também pode ser em relação a certos tratamentos, permitindo, dessa forma, explicar os motivos pelos quais pessoas podem ser tratadas igualmente em relação a um determinado aspecto, mas não com relação a todos. Por fim, a igualdade valorativa pode ser em relação ao critério de valoração, que definirá o que é valorativamente igual

ou desigual. Por essa razão, a igualdade material permite definir a valoração correta e, por conseguinte, qual norma deve ser aplicada, impondo a medida que deve ser utilizada nos juízos de valor para fundamentação da análise da igualdade e a quem compete decidir sobre esses juízos de valor (Alexy, 2014).

Nas palavras de J. M. de Oliveira (2004, p. 240), a equidade aludiria, então, “à uma noção de igualdade, de reconhecer o direito de cada um. Refere-se a um conjunto de princípios imutáveis de justiça que induzem o juiz a um critério de moderação e de igualdade, ainda que em detrimento do direito objetivo”, significando “a solução justa para o caso em concreto”.

Diante dessas considerações, é imprescindível diferenciar os conceitos teóricos de igualdade formal e de igualdade material.

José Afonso da Silva (2014) aponta que a igualdade formal trata-se da igualdade perante a lei, determinando que a aplicação das normas deve observar o tratamento igualitário entre todos, sem qualquer tipo de distinção. Foi estatuído, primeiramente, pelo artigo 1º da *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*, que disciplinou que homens nascem e permanecem iguais em direito e, apesar disso, o que se observou foi a construção de um ambiente de desigualdades econômicas.

Por outro lado, a isonomia material pauta-se pela aplicação do princípio da igualdade em conjunto com outras normas constitucionais, em especial, a justiça social, a ordem econômica e a ordem social (Silva, 2014).

Corroborando o entendimento do constitucionalista, Viviane Araújo (2018) explica que a isonomia formal traz a noção da igualdade absoluta que os homens possuem em termos jurídicos, ou seja, prevê o tratamento idêntico nos termos da lei. No entanto, ainda que haja a intenção de evitar discriminações, essa percepção de igualdade não é capaz de afastar as desigualdades, o que gera a necessidade de aplicação da igualdade material, que abarca mais do que o conteúdo legal, ampliando sua análise a partir das nuances existentes, deixando de ser uma igualdade perante a lei para se tornar uma igualdade através da lei, o que permite, em certa medida, desigualdades para atingir a equidade.

Nessa perspectiva, quando se busca, constitucionalmente, a equiparação entre homens e mulheres, formaliza-se uma regra que denota anos de luta contra as discriminações, ultrapassando o conceito de igualdade formal. Assim, qualquer tratamento desigual

dispensado entre homens e mulheres será considerado uma violação constitucional e, caso sejam necessárias discriminações, elas deverão estar previstas na constituição e ser sempre favoráveis às mulheres, dado o histórico do tratamento a elas conferido (Silva, 2014).

3.1.2 O direito ao trabalho

De acordo com José Afonso da Silva (2014, pp. 288-289), “os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade”.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2005a, p. 95), os “direitos sociais são garantias, asseguradas pelos ordenamentos jurídicos, destinadas à proteção das necessidades básicas do ser humano, para que viva com um mínimo de dignidade e com acesso aos bens materiais e morais condicionantes da sua realização como cidadão”.

Dentre esses direitos, encontra-se o direito ao trabalho. No que a ele concerne, uma parte da doutrina entende ser desnecessária sua inclusão em textos constitucionais, enquanto outra parte vislumbra a inclusão como medida indispensável para sua garantia. Quando a inserção constitucional ocorre, o direito do trabalho torna-se um ramo com princípios e normas próprias, que regerão as relações trabalhistas, abarcando as garantias individuais e coletivas, as regras de organização, a disciplina laboral, os direitos e deveres dessa relação (Nascimento, 2005a).

Os direitos laborais expressos na constituição têm um caráter tutelar, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2005b, p. 95), uma vez que dispõem sobre “direitos mínimos assegurados, inderrogáveis por outras normas, salvo quando a própria Constituição o autorizar”, sendo assim, é possível que outras normas expressem regras mais vantajosas aos trabalhadores.

José Noronha Rodrigues (2019) aponta que o Direito do Trabalho, ao regular as relações jurídico-privadas de trabalho, apresenta as funções de compensação e tutela, já que o trabalhador encontra-se em uma situação de vulnerabilidade, assim como a de garantia, já que trata-se de um direito cuja intenção é a promoção de valores e interesses

reconhecidamente como fundamentais à ordem jurídica, e, ainda, a função padronizadora, por condicionar a concorrência empresarial e limitar a concorrência da mão de obra na busca pelo emprego e no desenvolvimento das relações laborais, de forma a gerar um padrão na maneira como se utiliza a força de trabalho

O direito do trabalho teve seu início durante a Revolução Industrial, impulsionado pelos movimentos operários, dando origem, assim, a um direito coletivo em um primeiro momento e, a seguir, a um direito individual. Historicamente, surgiu como um direito de caráter social capaz de influenciar setores do pensamento social, político, jurídico e econômico (Gomes & Gottschalk, 1990).

Para Arnaldo Süssekind (*et al.*, 2005a, p. 128), o direito do trabalho nasceu “da necessidade de proteger o trabalhador na sua condição de ser humano, de cercear a liberdade contratual, quando esta nada mais representava do que a vontade do economicamente mais forte, de substituir a igualdade formal pela igualdade real – a legislação do trabalho, em meio século, transformou-se em Direito, com finalidades, princípios e institutos peculiares”.

Orlando Gomes (& Gottschalk, 1990) afirma que o trabalho humano é o fundamento que guia o conceito do direito do trabalho, tendo em vista ser uma forma de expressão da personalidade e tutelado indiretamente pelo Estado, mediante imposição normativa.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2007, p. 15), “a valorização do trabalho é um dos princípios cardiais da ordem constitucional brasileira democrática”, uma vez que se trata de um instrumento de afirmação do ser humano, tornando-se um elemento fundamental para estruturar a ordem econômica e social.

Essa valorização deve-se ao fato de o trabalho estar amplamente tutelado pela Constituição Federal brasileira, uma vez que, desde o preâmbulo sua importância é enfatizada, passando, ainda, pela descrição dos princípios fundamentais e dos direitos sociais, por isso, os direitos fundamentais do trabalho podem ser confundidos com o direito do trabalho (Delgado, 2007).

Marília Ferreira (2021) aponta que o direito do trabalho tanto pode ser considerado como um direito humano, como direito fundamental. No primeiro caso, por direcionar-se a qualquer indivíduo, independentemente de suas características e, no segundo caso, por conceder realização pessoal, social e financeira às pessoas, permitindo sua formação e

afirmação social. Assim, torna-se elemento de vital importância para promoção da inclusão de minorias e grupos vulneráveis.

Dentre as minorias, encontram-se as mulheres, que, apesar de serem metade da população mundial, são consideradas como minoria nas sociedades em razão de possuírem um grau de poder muito reduzido em relação aos homens, sobretudo quanto à representação política, sendo constantemente discriminadas no ambiente laboral em virtude de sua condição biológica e social. Por essa razão, é necessário que leis assegurem a igualdade de tratamento nesse ambiente (Ferreira, 2021; Calil, 2007).

De acordo com Viviane Araújo (2018), a proteção almejada com normas específicas acerca do trabalho feminino não deve ter um significado pejorativo, que seja concernente à incapacidade ou fragilidade feminina para exercício de certas funções, mas sim um intuito de valorização pelos seus atributos nobres, que vão além do interesse feminino, abarcando, também, interesses públicos e sociais, de forma a conceder condições igualitárias.

Com relação aos interesses públicos e sociais, Orlando Gomes (& Gottschalk, 1990, p. 468), afirma que “em relação à mulher, o legislador, com o objetivo de assegurar o desenvolvimento demográfico, cuida de preservar a sua função fundamental da maternidade”.

Na esfera internacional, a OIT, criada em 1919 e convertida na primeira agência especializada da ONU após a Segunda Guerra Mundial, é o organismo responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho por intermédio de Convenções e Resoluções. Sendo assim, estipulou alguns regramentos com o intuito de promover a igualdade de gênero no âmbito laboral, que, após ratificação pelos Estados-membros, passa a ter caráter vinculante (OIT, 2022).

A primeira resolução que busca um tratamento equiparado entre gêneros trata-se da Convenção da OIT n.º 100, de 06/06/1951, que tem como intuito estabelecer a igualdade de remuneração entre homens e mulheres pela realização de trabalho de igual valor. A Convenção da OIT n.º 111, de 04/06/1958, busca que os Estados-membro promovam políticas públicas que eliminem a discriminação de gênero existente nos empregos e profissões.

Em 1981, a OIT estatuiu a Convenção n.º 156, que busca que haja igualdade de tratamento e oportunidades para homens e mulheres empregados ou que desejem empregar-se, sem qualquer tipo de discriminação, caso possuam responsabilidades para criação e cuidado dos filhos ou de outro membro familiar imediato, não podendo esse fator ser causa de demissão.

A fim de reafirmar tais propósitos, a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, demonstra o comprometimento para eliminação de discriminações em matéria de emprego e de profissões, enquanto a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008, no capítulo que trata sobre âmbito e princípios, considera a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação como questões transversais aos objetivos estratégicos para promoção do trabalho digno.

O Brasil, seguindo os preceitos adotados internacionalmente, ao longo do século XX, criou normativos que concederam direitos às mulheres no mercado de trabalho, o que culminou, em 1988, com a promulgação de garantias há muito almejadas na Constituição Federal de forma explícita.

O artigo 7º da CF prevê a proteção ao trabalho da mulher ao garantir o direito à licença maternidade, à proteção do mercado de trabalho da mulher, à proibição da diferença salarial, do exercício de funções e de critério de admissão em razão de sexo, idade, cor ou estado civil, assim como, no Ato das Disposições Transitórias, proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa de gestantes durante o período da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

De igual forma ocorre em Portugal, que em sua CRP disciplina, no artigo 58º, que é dever do Estado promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou gênero de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.

O artigo 59º da CRP dispõe, ainda, que todos os trabalhadores têm direitos assegurados, sem que haja distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, tais como a igualdade salarial por trabalho de igual natureza, quantidade e qualidade, a organização laboral que permita a conciliação com a vida familiar e a proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto.

As disposições constitucionais de proteção ao trabalho feminino são corroboradas pelos códigos nacionais – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil e Código do Trabalho (CT) em Portugal, garantindo a proteção do trabalho feminino em ambos os países.

No caso brasileiro, cabe destacar que, apesar da CLT datar de 1943 e estabelecer inúmeros direitos e proteções ao trabalho feminino desde meados do século XX, a previsão geral desses direitos no artigo 7º da CF confere a eles a característica de cláusula pétrea, conforme previsão do artigo 60, §4º²³ da Carta Magna, por se tratarem de direitos e garantias individuais e, portanto, não passíveis de modificação (Araújo, 2018). Existe, no entanto, uma discussão doutrinária acerca dessa impossibilidade de modificação dos direitos sociais, com uma corrente que aprova a imutabilidade e outra que entende ser possível realizar alterações naquilo que tange aos direitos sociais²⁴.

Apesar das proteções concedidas por lei, caracterizando a igualdade formal dos gêneros, a realidade laboral feminina em ambos os países demonstram a existência de grande disparidade. As mulheres, apesar de terem maior qualificação educacional, não têm a mesma facilidade para ocuparem os cargos de liderança, recebem valores menores de

²³ Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

I - de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal;

II - do Presidente da República;

III - de mais da metade das Assembleias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros.

§ 1º A Constituição não poderá ser emendada na vigência de intervenção federal, de estado de defesa ou de estado de sítio.

§ 2º A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.

§ 3º A emenda à Constituição será promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, com o respectivo número de ordem.

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I - a forma federativa de Estado;

II - o voto direto, secreto, universal e periódico;

III - a separação dos Poderes;

IV - os direitos e garantias individuais.

§ 5º A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União* nº 191-A, de 5 de outubro de 1988. Acedido em 22 de julho de 2022, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

²⁴ Para a corrente que não considera referidos direitos como cláusula pétrea, tem-se que a ausência expressa do termo direitos sociais no dispositivo constitucional não garante a proteção, uma vez que não se fala de direitos fundamentais, mas especificamente de uma espécie desses direitos, qual seja, os direitos e garantias individuais. Ademais, os direitos sociais, outra espécie de direitos fundamentais, são direitos a prestação e dependem de condições temporais e, portanto, passíveis de modificação. Por outro lado, a corrente que apoia a imutabilidade afirma serem os direitos sociais essência do Estado, imprescindíveis para a manutenção da democracia e da dignidade da pessoa humana, não cabendo, por isso a adstrição apenas aos direitos individuais (Castro, 2014).

salário para trabalhos idênticos, exercem uma jornada de trabalho doméstico mais intensa que os homens e, sobretudo, se responsabilizam quase exclusivamente pelo cuidado de descendentes e ascendentes.

Essa responsabilidade de cuidado, culturalmente delegada às mulheres desde os primórdios da humanidade, é uma das maiores causas de discriminação no mercado laboral, assim como uma das maiores causas de abandono feminino do trabalho exercido em âmbito externo, razão pela qual demonstra-se tão necessária a proteção à maternidade pelo direito do trabalho.

3.1.3 A proteção à maternidade

Ao mesmo tempo em que a proteção à maternidade tem o intuito social de manter o crescimento demográfico dos países, mesmo que as mulheres exerçam atividade laboral externa ao âmbito doméstico, garantindo seu direito a um trabalho digno, é sabido que essa proteção transforma-se em uma das maiores causas de discriminação no ambiente de trabalho.

A proteção à maternidade é buscada de forma global e algumas de suas bases datam de mais de um século, já que a Convenção da OIT n.º 3, de 29/10/1919, que busca promover a proteção da maternidade, dispõe quesitos que abarcam a necessidade de licença para a parturiente, o direito em receber uma indenização capaz de custear a manutenção da mulher e seu filho, bem como duas folgas de meia hora para amamentação do bebê.

Já no ano 2000, a Convenção da OIT n.º 183 foi elaborada com o intuito de promover a proteção da maternidade dentro do ambiente de trabalho, pugnando pela proteção à saúde das mulheres, em especial as grávidas e lactantes, buscando, conseqüentemente, a proteção da saúde dos filhos dessas empregadas, o direito à licença maternidade, ao período de lactação, a proteção do emprego e à não discriminação.

A CF, em seu artigo 7º, inciso XVIII, garante às mulheres brasileiras a licença maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, enquanto em seu inciso XXV prevê a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas. No artigo 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, proíbe-se a dispensa arbitrária ou sem justa causa das gestantes desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A CLT, por sua vez, estabelece a proteção da maternidade em uma seção própria dentro do código laboral, proibindo a rescisão ou restrição de contrato, seja por haver contraído matrimônio, seja por encontrar-se em estado de gravidez, nos termos do artigo 391.

Quanto ao aspecto da gravidez, a CLT garante às gestantes empregadas estabilidade provisória a partir da confirmação do estado de gravidez, assim como direito à licença maternidade durante o período de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego ou do salário, sendo permitida, ainda, a transferência de função se o cargo que exercia antes da confirmação da gestação tiver o condão de gerar prejuízos à saúde da empregada, ademais das dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

A licença, destaque-se, é estendida também às empregadas que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente e, durante o período de sua concessão, o salário integral deverá ser pago à trabalhadora e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, assim como deverão ser acrescidos os direitos e vantagens adquiridos.

Além disso, após o nascimento do filho, a empregada terá direito, durante o período de amamentação, até que o bebê complete 6 (seis) meses, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um durante a jornada de trabalho. Esse prazo, no entanto, poderá ser dilatado se a saúde do filho exigir, a critério da autoridade competente.

A República Portuguesa também assegura certas garantias às mulheres, cabendo ao Estado promover a criação e a garantia de acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, nos termos do artigo 67º, n.º 2, da CRP. Além disso, o artigo seguinte prevê que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, sendo-lhes assegurado o direito à dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. Com relação às dispensas, caberá à lei a regulamentação do período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

Cabe destacar que a legislação laboral portuguesa é muito mais extensa em suas previsões de proteção à família do que a legislação laboral brasileira, prevendo as mais diversas situações para que os pais possam exercer suas obrigações familiares.

Sendo assim, o CT, norma regulamentadora das relações laborais, prevê, em seu artigo 35º-A, a proibição a qualquer tipo de discriminação em razão da função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, dentre os quais incluem-se a discriminação de remuneração e de progressão de carreira.

Em Portugal, concede-se às trabalhadoras grávidas o direito à licença, conforme recomendação médica, sem prejuízo da licença parental inicial, se houver risco clínico para a mulher ou para o nascituro e o empregador não permita a alteração de função adequada às suas necessidades, conforme preceitua o artigo 37º do CT. De igual forma, o direito à licença também ocorre, sem prejuízo da licença parental inicial, se a gestante tiver que se deslocar da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, conforme prescrição médica, nos termos do artigo 37º-A do CT. Haverá, ainda, licença entre 14 (quatorze) e 30 (trinta) dias em casos de interrupção de gravidez, segundo previsão do artigo 38º do CT.

Ao contrário do que ocorre no Brasil, a licença prevista no CT não se restringe à mãe, é parental. A licença parental inicial, prevista no artigo 40º, será de 120 (cento e vinte) a 150 (cento e cinquenta) dias e será gozada após o parto, de forma partilhada, podendo o gozo se dar de forma simultânea entre os progenitores. Esse prazo, em alguns casos, pode ser dilatado em 30 (trinta) dias, como, por exemplo, se houver parto múltiplo ou parto prematuro. No caso das mulheres, o gozo pode iniciar-se antes do parto, limitado a um período de 30 dias.

Essa licença parental inicial também é concedida aos trabalhadores que adotem menores de 15 anos, conforme previsão dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 40º, podendo, ainda, gozarem de 3 (três) dias de dispensa para a realização dos procedimentos de adoção.

Além dessa licença, as mulheres portuguesas gozam obrigatoriamente de um período de seis semanas de afastamento após o parto, nos termos do artigo 41º do CT.

As grávidas têm direito à dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários, devendo, no entanto, tentar fazê-lo em horário que não coincida com o labor e, caso coincida, deve comprovar sua realização. Essa comprovação pode igualmente ser exigida para trabalhadores dispensados para realização de consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida, cujo número máximo é de três dias por ciclo.

As lactantes portuguesas terão, ainda, dispensa do trabalho durante todo o período de amamentação, que será gozada em dois períodos com duração máxima de uma hora cada, acrescendo-se 30 minutos por gêmeo em caso de nascimentos múltiplos. No caso de não haver amamentação, os progenitores poderão ter direito à dispensa até o primeiro ano do filho, consoante dispõe o artigo 47º do CT.

Permite-se, segundo previsão do artigo 49º do CT, que os trabalhadores falem ao trabalho até 30 (trinta) dias por ano para que o trabalhador possa prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, ou durante todo o período de eventual hospitalização. Caso o filho seja maior de 12 anos, ou ainda, maior de idade, mas com ele viva, será permitida a ausência pelo período de até 15 dias por ano.

Para que os progenitores possam assistir seus filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, concede-se o direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, conforme artigo 53º do CT. Já o artigo 54º prevê o direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para pais de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano.

O artigo seguinte, por sua vez, permite que os progenitores de menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação terá direito a trabalhar a tempo parcial, podendo ser gozado por qualquer dos pais ou pelos dois, desde que sucessivamente, após a licença parental complementar. Nesses casos, também é possível requerer o direito a horários flexíveis de trabalho, conforme previsão do artigo 56º do CT.

Ainda quanto à assistência aos filhos com deficiência ou doença crónica, o artigo 61º do CT dispõe que o empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Com relação especificamente às mulheres quando grávidas, puérperas ou lactantes, tem-se que o CT concede direito a dispensa das trabalhadoras de prestarem trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

Já o trabalho suplementar será desobrigado para trabalhadoras grávidas, para trabalhadores cujos filhos tenham menos de 12 (doze) meses ou quando, durante o período de amamentação, se comprometer a saúde da mãe ou do seu filho. O trabalho noturno, por sua vez, será dispensado durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo; durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro; ou durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Serão garantidas condições de segurança e saúde nos locais de trabalho para trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, a fim de evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

Por fim, o CT, diferentemente do que ocorre no Brasil, não garante a estabilidade às mulheres durante o período de licença, já que pode ocorrer a demissão da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, desde que haja parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, conforme explicita o artigo 63º.

Em Portugal, seguindo o padrão europeu, se tutela a parentalidade com o intuito de concretizar da igualdade entre homens e mulheres nos âmbitos privado, familiar e profissional, concedendo oportunidades equânimes no mercado laboral, além da possibilidade de conciliação com a vida doméstica, com a partilha de responsabilidades. Assim, tem-se que essas políticas instituídas pelo CT buscam a conciliação equilibrada da vida familiar, sem vislumbrar qualquer tipo de discriminação, responsabilizando homens e mulheres de igual maneira, de forma que possam contribuir com o crescimento e competitividade nacional e europeu (Rodrigues & Pedro, 2019).

A despeito de em Portugal haver uma tutela mais ampla, a proteção a maternidade permanece como um valor social garantido pelo Estado e que se relaciona diretamente com a proteção da família, concedendo às mulheres direitos específicos, assim como ocorre no Brasil, a fim de garantir direitos em razão da condição biológica.

A proteção a maternidade é alçada ao *status* de direito humano e fundamental, por se relacionar com a dignidade humana e a promoção de uma vida digna, sendo amplamente tutelada pelas normas internacionais e nacionais (Nunes & Martins, 2020).

Essas regras têm, portanto, um intuito social de proteção da mãe trabalhadora, pois, além de buscar a conservação das forças vitais femininas para o exercício da maternidade, visa ao amparo da maternidade e ao bem-estar das gerações futuras (Süssekind *et al.*, 2005b).

Esse posicionamento é corroborado por Viviane Araújo (2018), ao acrescentar que a proteção não deve ser vista como um custo adicional ao contrato de trabalho, por se tratar de algo maior, ao ser um investimento para o futuro, uma contribuição social, que garante, além do direito da mulher, a proteção dos direitos da criança.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2005b), a licença maternidade tem dois objetivos principais. O primeiro busca possibilitar a recuperação física da mulher após o parto, enquanto o segundo busca possibilitar à mãe estar presente no início da vida do infante. Por essa razão, a presença materna também se faz necessária nos casos de adoção.

Arnaldo Süssekind (*et al.*, 2005b) acrescenta, ainda, que a extensão do prazo da licença com manutenção do ônus com a Previdência Social, no caso da CF, tem o intuito de garantir a igualdade de acesso feminino ao mercado de trabalho. Além disso, busca-se evitar a discriminação de jovens (e férteis) trabalhadoras no acesso ao trabalho e a sua desvinculação ao emprego, também se criminalizam práticas discriminatórias pelo empregador.

Essas normas, apesar de serem regras de ordem pública, podem mostrar-se, na prática, discriminatórias do trabalho feminino, embora eivadas de forte caráter protecionista, sofrendo críticas por serem, aos olhos de alguns doutrinadores, exageradas, como o caso da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias fixada na constituição, o que gera um recrudescimento da discriminação das mulheres casadas que buscam o mercado de trabalho (Gomes & Gottschalk, 1990).

Süssekind (*et al.*, 2005b) afirma que o protecionismo exacerbado é causa de discriminação e dificuldade de acesso feminino ao mercado de trabalho, já que muitas pessoas apontam ser o trabalho feminino oneroso para o empregador, em razão das licenças remuneradas, intervalos para amamentação e obrigatoriedade de manutenção de creches, mas não só. Para ele, os homens são os maiores responsáveis por impedir a plena concessão de igualdade competitiva à mulher por medo de que elas ocupem seus espaços.

Viviane Araújo (2018, p. 103) arremata dizendo que “o empregador não quer lidar com a ausência da gestante, seja por quaisquer necessidades da gestação, ou mesmo em razão

do período de afastamento de 120 dias constitucionalmente garantido, já que necessita realocar a sua equipe para atender ao serviço da empregada afastada”, assim como não desejam arcar com incidentes que decorram da necessidade da mulher com os cuidados da prole, gerando, assim, uma preferência pela contratação de mão de obra masculina.

Observa-se, dessa forma, que embora a lei busque a concessão de garantias ao trabalho feminino, a influência cultural do patriarcado nas sociedades é tão forte e extensa, que o preconceito pode superar as regras, gerando práticas excludentes capazes de desestimular o ingresso de mulheres no mercado de trabalho.

3.2 Razões pelas quais as mulheres deixam de participar de cargos diretivos

Pierre Bourdieu (2021) explica que embora as mulheres, com acesso à educação secundária e superior, tenham alcançado posições dentro do mercado de trabalho, são continuamente excluídas dos cargos de autoridade e de responsabilidade. Essa diferenciação de poder se deve ao fato de que as mulheres estão separadas dos homens por um coeficiente simbólico negativo, por se tratar de um grupo social estigmatizado que é a base para conjugação de situações discriminatórias, e pelo fato de que as mulheres estão afastadas umas das outras por critérios econômicos e culturais, o que dificulta a forma como vislumbram a dominação masculina.

O referido antropólogo esclarece que essa tradicional divisão sexual se ampara em três princípios práticos que influenciam a escolha das mulheres de acordo com o ambiente. O primeiro princípio disciplina que as funções que competem às mulheres originam-se nas funções domésticas, como o ensino, cuidados e serviços, enquanto o segundo princípio estabelece que as mulheres não podem ter autoridade sobre os homens, assim, podem ser preteridas por homens em disputas por cargos de autoridade ou serem relegadas a funções de assistência. Por fim, o terceiro princípio garante aos homens o monopólio da manutenção de objetos técnicos e das máquinas (Bourdieu, 2021).

A historiadora Gerda Lerner (2019, p. 280) diz que as mulheres “sempre vivenciaram a realidade de si e da comunidade, sempre a conheceram e compartilharam-na umas com as outras. Ainda assim, vivendo em um mundo no qual são desvalorizadas, suas experiências carregam o estigma da insignificância. Em decorrência, aprenderam a desconfiar das próprias experiências e desvalorizá-las”.

John Stuart Mill e Harriet Taylor (2021, p. 85), por sua vez, apontam, que “as inaptidões que lhes são atribuídas em outros fronts têm o intuito de manter a subordinação à vida doméstica, porque as pessoas do sexo masculino não conseguem tolerar a ideia de conviver com uma igual” e ainda acrescentam que se essa não fosse a razão, dificilmente seria admissível que metade da população mundial fosse excluída de empreendimentos lucrativos e de posições de liderança.

Assim, devido a essa exclusão, causada sobretudo pela cultura inserida na sociedade, é difícil pensar em alternativas de modificação da realidade, gerando, dessa maneira, uma hegemonia masculina capaz de relegar às mulheres a condição de subordinação praticada há milênios de forma verdadeiramente prejudicial, mantendo estereótipos que tornam estranho o comando por mulheres (Lerner, 2019; Ghodsee, 2018).

Esse fato é apontado por Lygia Hryniewicz e Maria Vianna (2018) como um obstáculo pela resistência à liderança feminina, que gera a discriminação em razão das características construídas com base em estereótipos, tornando mais difícil para as mulheres chefiarem homens, além de serem constantemente escrutinizadas se chegam às posições tradicionalmente ocupadas por homens e estarem mais suscetíveis a ofensas pessoais e assédio. Para as autoras, em razão desses vestígios discriminatórios, surge o preconceito com relação à progressão de carreira, que no caso dos homens é muito mais rápido, e a diferença salarial para posições equivalentes.

Essa resistência é denominada por Augusto López-Claros e Bahiyyih Nakhjavani (2018) como guetização ou segregação ocupacional hierárquica, já que a tradição resulta em uma percepção de menos prestígio ou valor pelo trabalho feminino, ofertando menos possibilidade de avanços de carreira e, nesse caso específico, limita-as hierarquicamente não pela escolha delas, mas pela reserva desses postos aos homens.

É importante notar que a divisão do trabalho doméstico desigual é uma outra causa notória de renúncia ou redução de oportunidades de emprego, já que cabe às mulheres a maior responsabilidade pelo seu cumprimento, gerando um período de trabalho exaustivo e não-remunerado muito maior do que aquele exercido pelos homens (López-Claros & Nakhjavani, 2018).

De acordo com John Stuart Mill e Harriet Taylor (2021, p. 120), “as mulheres costumam ter tempo reduzido para o exercício da atividade laboral externa à casa, uma vez que devem cumprir demandas anteriores, tais como os cuidados do lar e das despesas

domésticas”, já que sempre assumiram a responsabilidade pelos cuidados da casa e com os filhos, sendo socialmente consideradas mais adequadas a função do que os homens.

Em razão disso, as demandas familiares se apresentam como uma real barreira à progressão de carreira. Para que as mulheres logrem galgar postos mais altos, é necessário um suporte para o cuidado da casa e dos filhos, o que, em geral, ocorre pela contratação de outras pessoas para fazer o serviço doméstico e para o cuidado da prole, ou, ainda, matriculam-se as crianças em creches e escolas para que passem o tempo da ausência materna sob a tutela de terceiros.

No entanto, como a sociedade espera a dedicação da mulher na vida doméstica, inevitavelmente elas continuam tendo a responsabilidade pelos cuidados da casa pós expediente e pelo cuidado e dedicação aos filhos, sendo esse último um fator de pressão tão considerável que gera a culpa feminina em razão do trabalho demandar mais horas laborais e viagens, assim como torna-se um ponto relevante para que evitem realizar cursos de capacitação profissional, fazendo com que retardem as oportunidades de crescimento profissional ou optem por se afastar do mercado laboral (Hryniewicz & Vianna, 2018).

Kristen Ghodsee (2018) ressalta que formas coletivas de educação infantil e creches acessíveis são, para as mulheres, fatores mais importantes do que a licença maternidade para que se mantenham nos empregos. Além disso, permite que as mulheres tenham escolha e motivação para buscarem uma carreira de longa duração e posições melhor remuneradas que demandem um investimento maior de tempo (López-Claros & Nakhjavani, 2018).

Por essa razão, Monica Machado (2016) afirma que o compartilhamento de tarefas em casa e no cuidado dos filhos é essencial para que haja um Estado socialmente mais justo, igualitário e preocupado com o respeito aos direitos humanos, uma vez que a tarefa de reprodução, segundo ela, é uma necessidade de manutenção da sociedade, sendo equivocado que a responsabilidade de moldar os novos cidadãos recaia apenas sobre as mulheres.

Outro fator apontado como empecilho é a aparência pessoal. Para Lygia Hryniewicz e Maria Vianna (2018), trata-se de uma questão apta a gerar preconceitos a partir de comentários sobre a forma com que as mulheres se vestem ou usam o cabelo, como relacionam o crescimento profissional a atributos físicos ou relacionamentos amorosos

com homens em posições hierarquicamente superiores no ambiente laboral, ou ainda por duvidar da inteligência feminina em razão da preocupação com a aparência, o que demandaria menos tempo de estudos. Todos esses apontamentos desmerecem as mulheres, gerando graves problemas no local de trabalho.

É o que Naomi Wolf (2018) denomina de qualificação da beleza profissional (QBP), pautada por três mentiras vitais. A primeira mentira aponta que a beleza é um requisito legítimo e necessário para que uma mulher ascenda ao poder. A segunda afirma que a beleza pode ser atingida por qualquer mulher, traçando uma retórica de igualdade com o fim de disfarçar a primeira mentira, enquanto a terceira e última mentira faz com que a mulher inserida no mercado de trabalho pense mais na beleza, o que, conseqüentemente, modificaria seu foco, afastando sua participação nos movimentos feministas.

Assim, quanto mais ascendem profissionalmente, “maiores são as exigências de sacrifício e preocupação com o físico” (Wolf, p. 50), sendo, por isso, uma condição de progressão de carreira. Como resultado, o QBP gera um empobrecimento material e psicológico nas mulheres, já que elas, ao contrário dos homens, perdem poder a medida em que envelhecem, tendo seu ápice profissional ainda na juventude, sendo afastadas, portanto, dos cargos de maior responsabilidade, que exigem, em geral, maior experiência.

Por fim, outra questão relevante comumente apontada para o afastamento das mulheres dos cargos de liderança é a ausência de ambição e confiança para aceitar esse tipo de oportunidade e o medo em se expor profissionalmente.

Por falta de referências ou por receio de falhas, as mulheres deixam de assumir cargos de alto comando, já que acreditam não ser aquele o local apropriado para elas ou por não acreditarem em seu potencial de liderança, se mostrando muito modestas frente a suas capacidades, o que faz com que seus talentos não sejam percebidos (Hryniewicz & Vianna, 2018).

Além disso, a competitividade para as melhores posições gera muita briga interna, o que desagrada o público feminino e, caso as mulheres se interessem em participar, dificilmente retaliarão certos procedimentos ofensivos a elas direcionados (Ghodsee, 2018).

Dessa maneira, a hostilidade gerada pela cultura laboral existente resulta no afastamento das mulheres das posições de liderança pela abertura de várias frentes de impedimento

tanto de cunho pessoal, como externo, sendo, por isso, necessário a promoção de métodos de estímulo que garantam maior paridade nessas posições.

3.3 *Standpoint theory* e a diversidade nos cargos diretivos

De acordo com Sandra Harding (2004), há dois aspectos sobre as origens da teoria que devem ser considerados. O primeiro refere-se à sua existência no pensamento marxista, levantada pelas antigas teóricas feministas e parte do pressuposto que pessoas em diferentes localizações políticas ou sociais às vezes tem acesso a informações que pessoas situadas em posições políticas ou sociais mais privilegiadas não (Crasnow, 2014), enquanto o segundo é observado no surgimento da teoria em diversos movimentos sociais pré-democráticos, sugerindo ser a teoria uma maneira orgânica de epistemologia, metodologia, ciência filosófica e teoria social que aparece sempre que pessoas oprimidas ganham voz.

Apesar das inúmeras críticas recebidas e das discussões sobre sua vinculação ao marxismo, à filosofia, à epistemologia, tem-se que a *standpoint theory* pode ser observada como uma teoria crítica feminista acerca das relações entre a produção de conhecimento e as práticas de poder, surgida entre os anos de 1970 e 1980, sob os aspectos explanatório e normativo, com o fim de empoderar grupos oprimidos a partir da valorização de suas experiências para consolidar o desenvolvimento de uma consciência de oposição, estando intimamente ligada à teoria da interseccionalidade, uma vez que descentraliza o sujeito do conhecimento e da história (Harding, 2004).

Para María Silvestre Cabrera, María López Belloso e Raquel Royo Prieto (2020), o marco da teoria ocorreu com a publicação de Nancy Hartsock sobre a *Feminist Standpoint Theory*, em 1983, ao tomar como base a epistemologia marxista para definir a natureza da verdade por intermédio de um método validador das reivindicações feministas capaz de relacionar as instituições condicionantes da vida diária.

Uma das principais estudiosas da *feminist standpoint theory* é Patricia Hill Collins. Segundo ela, o conceito de matriz de dominação para compreensão da intersecção das desigualdades depende da posição em que uma pessoa se encontra, podendo ser diferente conforme suas características, ou seja, o *standpoint theory* concerne às experiências historicamente compartilhadas e baseadas em grupos, já que as condições sociais permitem ou não o acesso desses grupos a lugares de cidadania e, no caso do ponto de

vista feminino, deve ser debatido em conformidade com a localização dos grupos nas relações de poder (Ribeiro, 2019).

A teoria baseia-se, portanto, na suposição de que a perspectiva tradicional de uma determinada localidade obstrui a aquisição de conhecimento que não esteja eivada de preconceitos ou constrangimentos, sendo, por isso, necessário que se crie uma consciência crítica da situação entre a geração de conhecimento e poder, para que, empírica e teoricamente, sejam efetuadas pesquisas feministas sobre a vida das mulheres (Silvestre Cabrera, López Belloso & Royo Prieto, 2020).

Marina França Santos (2018, p. 151) reforça que sua construção “insere-se na proposta de busca pela reflexão sobre as relações existentes entre os sistemas de ideias e as estruturas sociais de que partem”. Ela explica, ainda, que, embora na língua portuguesa existam muitas denominações para o termo em inglês, por não serem utilizados como sinônimos, opta-se por sua utilização no idioma de origem.

Lina Gurung (2020), por sua vez, ressalta que na *feminist standpoint theory*, o termo ponto de vista pode ser designado como o comprometimento moral e político e não apenas uma perspectiva social, sendo conquistado a partir da experiência coletiva de lutas políticas, tendo se tornado um termo técnico para o alcance da consciência de grupo a partir de compreensões distintas das relações sociais tomadas em relação às perspectivas dominantes e àquelas utilizadas para oprimir grupos. Portanto, a teoria está engajada em uma produção de conhecimento, a fim de compreender e explicar o mundo social a partir do ponto de vista da vida das mulheres.

Marina Santos (2018) aponta que esse ponto de vista é o do oprimido, cuja perspectiva decorre da opressão de gênero sofrida pelas mulheres, tendo em vista que o gênero não é uma decorrência do sexo, mas de uma construção social que desvaloriza e discrimina a posição feminina frente aos homens²⁵. Nessa tendência, tampouco o lugar ou a posição do sujeito teriam relação direta com sua condição corpórea ou localização espacial, social

²⁵ Marina França Santos (2018, p. 162) esclarece que “não se pode ignorar que o gênero continua sendo também uma categoria relevante social e politicamente, já que cotidianamente considerado como um fator de discriminação destacado. E mais, com relação ao aprofundamento dos direitos fundamentais e humanos, a renúncia de toda e qualquer forma de categorização fundada no gênero é fator que obsta o próprio movimento rumo à igualdade “evitando o controle da maneira por meio da qual a vida e a subjetividade das mulheres e dos homens são moldadas pelo discurso e pelas práticas da hierarquia de gênero””, por essa razão, para ela, as experiências pelas quais as mulheres passam não podem ser catalogadas como feministas, tampouco femininas, já que sua posição dentro da sociedade excludente é contingente e está em permanente conflito.

e cultural, já que essa localização, para a teoria, depende das vivências da coletividade feminina submetida a condições semelhantes em razão das pressões, lutas e determinações, que geram, assim, as condições necessárias à construção das experiências coletivas capazes de moldar o conhecimento referente àquela realidade, permitindo o aporte de uma visão mais apurada das relações de poder dentro de uma sociedade marcada pela desigualdade.

Djamila Ribeiro (2019), ao citar o posicionamento de Luiza Bairros sobre a teoria, aponta que a posição ocupada na lógica de dominação em conformidade com a raça, o gênero ou a classe social, por exemplo, é o que gera a experiência da opressão, assim, inexistiria uma identidade, já que a experiência feminina ocorre em razão da forma social historicamente definida. Dessa forma, a opressão não se apresenta hierarquizada, já que é estrutural.

A partir dessa teoria é possível falar sobre lugar de fala, que nada mais é do que o questionamento da história tradicional e hierarquização do conhecimento decorrente da hierarquia social. Assim, ao promover a diversificação de pontos de vista, dando voz aos mais diversos grupos, quebra-se o discurso tido como universal, permitindo refletir acerca das questões de desigualdade, pobreza, racismo e sexismo.

Isso se torna possível diante da facilidade e plausibilidade com que as pessoas oprimidas têm de perceberem criticamente sua condição de opressão, uma vez que a vivência direta permite o reconhecimento das dinâmicas excludentes e estruturas desiguais, permitindo a significação mais específica em relação aos fatos, ações e regras sociais analisados (Santos, 2018).

Conforme explicita Garung (2020), a *feminist standpoint theory* foi de grande importância para o desenvolvimento da teoria feminista ao desenvolver mecanismos úteis de produção de conhecimento, sendo guiada por quatro teses principais, dentre as quais se destaca, para os fins deste estudo, a das relações de poder, que permitiu às feministas a reflexão sobre como essas relações se tornam um obstáculo à produção de conhecimento científico, já que atrelado a um fenômeno social endêmico no mundo das relações de poder.

Ela destaca que o poder é uma habilidade individual ou de grupo para restringir as escolhas possíveis para outros indivíduos ou grupos e nem sempre se tratará de dominação nas relações de poder, já que pode se caracterizar como instrumento de dominação para

prejudicar as escolhas de outros, de uma maneira capaz de distorcer a evidência relevante. Assim, a teoria do ponto de vista permitiria desvelar as relações de poder que criam esse silenciamento, concebendo, dessa forma, confiança para acesso à evidência, permitindo que, a partir do ponto de vista daquele que é mais desvalorizado na relação, se compreenda como os mecanismos de poder funcionam. Além disso, revela a operação das instituições legais como um mecanismo paradoxal que, ao mesmo tempo em que reforça o sexismo e o racismo, também os desafia (Garung, 2020).

Por essa razão, Marina França Santos (2018) externaliza a importância do acesso paritário dos grupos socialmente oprimidos aos espaços de poder, tendo em vista que se trata de uma maneira para que suas experiências e perspectivas sejam debatidas em ambientes públicos, com o intuito de concretizar a pluralidade de interesses e demandas sociais, ademais de trazer à tona os processos históricos de opressão em relação à sociedade, descaracterizando, assim, o quadro dominante, conforme objetiva a *standpoint theory*.

Essa representatividade, segundo ela, “é especialmente mais vantajosa em situações sociais específicas em que se pode supor a alta improbabilidade de um corpo político, composto majoritariamente por sujeitos provenientes de posições sociais dominantes, definir como proposições prioritárias aquelas que decorram das perspectivas sociais dos oprimidos” (Santos, 2018, p. 170). Dessa forma, ao se criar mecanismos institucionais inclusivos a esses grupos socialmente em desvantagem para que acedam ao poder, gera-se uma representatividade seletiva.

Diante da perspectiva de gênero, tendo em vista a realidade histórica de desigualdade e subjugação feminina, com afronta à liberdade e à igualdade, é necessário que se realize a implementação da participação paritária de gênero, a fim de permitir a confrontação das assimetrias estruturais refletidas no poder, capaz de reconhecer as condições de subordinação e as perspectivas de mudança por intermédio da partilha de experiências comuns, reequilibrando, desse modo, as forças nas esferas públicas, assegurando as condições de igualdade entre homens e mulheres (Santos, 2018).

Marina (Santos, 2018) acrescenta, ainda, que é necessário que o princípio da paridade participativa observe questões quantitativas e qualitativas, a fim de que as mulheres tenham igual espaço em todos os locais de exercício de poder masculino, já que dessa forma, permitindo uma pluralidade e diversidade nesses meios, torna-se possível superar as barreiras que impedem alcançar a igualdade participativa. Contudo, esse fato, por si

só, não significa que a representatividade feminina personificará todas as demandas do gênero a que se vinculam, pois permite reduzir a participação feminina nesses espaços a apenas uma mulher. É necessário, portanto, que haja uma composição equânime dos quadros de poder entre homens e mulheres para permitir mais perspectivas a serem debatidas.

Nesse sentido, essa proposição pode ser estendida para a realidade dos cargos diretivos de empresas, uma vez que, em virtude do machismo estrutural presente nas sociedades modernas, a discriminação feminina se reflete também nesses cargos, que possuem poucas representantes do gênero feminino em posições de liderança.

Assim, por intermédio das configurações internas, ou do estabelecimento de normas institucionais, a participação feminina poderá ser mais massiva e operante, observados os critérios de paridade com os homens, deixando de ser uma situação hipotética ou de caráter figurativo, desconstruindo a ideia de subordinação de gênero institucionalizada na estrutura social, uma vez que a pluralidade de visões que atingirá o poder será capaz de suplantar as condições e práticas simbólicas de discriminação, criando mecanismos de transformação.

3.4 O estabelecimento de cotas como forma de incentivar a inclusão de gênero

Larissa Landim (2020) explica que existe uma distinção na compreensão do que seja a definição de liderança e os comportamentos de liderança. Enquanto o primeiro varia conforme o local, ambiente social e laboral, tipo de empresa e gênero, o segundo é composto por influências do ambiente, de preferências, competências e experiências. Por essa razão, para se alcançar uma liderança eficaz, é necessária a conferência de apoio, de inspiração e de motivação para que as pessoas desenvolvam suas atividades da melhor maneira possível.

Ainda que se idealize a posição de liderança com características notadamente masculinas como agressividade, dominância e confiança, para que se tenha uma liderança verdadeiramente eficaz, é importante a conciliação de algumas características culturalmente apontadas como femininas, tais como inteligência emocional, empatia, extroversão, integridade, confiabilidade (Landim, 2020).

A dificuldade das mulheres em acederem a cargos de autoridade se deve ao fato de a definição desses postos incluir todos os tipos de capacitação e aptidões vinculadas à virilidade masculina e, para que as mulheres conquistem essa posição, deverão, além de possuir todos os requisitos descritos explicitamente pelo cargo, apresentar uma estrutura física, voz e aptidões como agressividade, segurança, autoridade natural tipicamente masculinos, o que gera uma situação denominada *double bind*: se apresentarem essas características, a mulheres perdem os atributos de feminilidade e põem em xeque o direito natural dos homens aos cargos de poder e se agirem como mulheres, serão tidas como incapazes e inaptas à posição (Bourdieu, 2021).

Por essa razão, os estereótipos arraigados à sociedade configuram uma posição desafiadora para as mulheres, que terão que romper com essas as barreiras invisíveis, embora possuam padrões comportamentais que se destacam mais para a posição do que os homens.

Kristen Ghodsee (2018) aponta que as mulheres, apesar de possuírem elevados níveis de educação e experiência, ainda enfrentam barreiras para ingressar em posições de liderança, seja no ambiente corporativo, seja no ambiente político e que, apesar do ativismo feminino nos últimos quarenta anos, pouco foi feito para quebrar a hegemonia masculina nesses setores.

Ao redor do globo a proporção de acesso dos homens aos cargos de poder é dez vezes maior do que a das mulheres, resultando no que Lucy Delap denomina “dividendos patriarcais” (Delap, 2022), que nada mais são do que as vantagens concedidas aos homens e que são acessíveis e usufruídas de forma heterogênea por eles, concretizando, assim, o pilar da política de gênero contemporânea e que obstaculiza organizações da vida cotidiana de forma equânime entre homens e mulheres, se relacionando intrinsecamente com as questões não só de gênero, como também de classe e raça (Marques & Oliveira, 2017).

De acordo com dados de 2022 providos pela ONU, ainda que seja crucial que as mulheres participem das tomadas de decisão de forma igualitária com os homens, essa realidade ainda está distante de acontecer, uma vez que as mulheres representam 26,4% dos membros nos parlamentos nacionais, 34,3% dos governos locais e 28,3% dos cargos gerenciais.

Esses percentuais são um reflexo do telhado de vidro, ou *glass ceiling*, que, nas palavras de Monica Machado (2016, p. 29), “é uma metáfora que busca elucidar a vedação de acesso das mulheres aos postos mais elevados na pirâmide ocupacional”, ou seja, embora as mulheres participem em proporções relevantes nos cargos de base, raramente atingem o topo da cadeia laboral, que possui cargos com melhor remuneração²⁶ e maior responsabilidade, demonstrando a existência de uma rigidez na hierarquia organizacional.

Para Kristen Ghodsee (2018), a discriminação contra mulheres em posições de liderança se relaciona com atitudes sociais a respeito de mulheres em posições de poder e não com as habilidades, o que representa o inconsciente do estereótipo de gênero de que os homens lideram e as mulheres os seguem, devendo ser combatido.

Segundo a ONU, a discriminação focada no gênero permite a subordinação de mulheres e meninas aos homens nos locais de trabalho, na política e em casa e, para extirpá-la, é necessária a criação de leis e marcos para promover, impor e monitorar a igualdade buscada em todas as áreas, inclusive para assegurar igual direito ao concurso e ocupação de cargos públicos e econômicos (ONU, 2022).

Anne Knight (*apud* Delap, 2022, p. 159) diz que “nunca as nações da terra serão bem governadas até que ambos os sexos, bem como todos os partidos, estejam representados e tenham influência, uma voz e uma participação na aprovação e na administração das leis”. No entanto, conforme explica Gerda Lerner (2019), as mudanças legais podem auxiliar o processo de emancipação feminina, ao melhorarem as condições das mulheres, mas, para que haja uma modificação do sistema do sexismo institucionalizado, é necessária uma revolução cultural.

Como a função social das leis que buscam assegurar os direitos fundamentais, garantindo a inclusão de grupos minoritários, nem sempre são respeitadas em razão da cultura internalizada pelas pessoas, mantendo-se desigualdades como as de gênero, é imprescindível a promoção de ações afirmativas para garantir a equiparação de homens e mulheres.

Viviane Araújo (2018) aponta que existem dois tipos de discriminação, a negativa e a positiva. Enquanto a discriminação negativa é proibida por lei, portanto, ilícita, podendo

²⁶ Viviane Araújo (2018), após analisar os dados do IBGE, aponta que a proporção de mulheres e homens em posições de comando em 2004 era, respectivamente, de 4,6% e 6,8%. Dez anos mais tarde, essa proporção teve uma sutil redução, passando para 5% e 6,6%. No entanto, a remuneração das mulheres era 70% menor que a dos homens em 2004, enquanto em 2014 teve uma leve redução, passando para 67%.

ser observada em casos discriminatórios amplamente conhecidos, como nos casos de sexo, idade, raça ou estado civil, a discriminação positiva é aquela discriminação considerada lícita por buscar a equalização jurídica a partir de critérios de desequiparação, em geral, temporários, sendo considerada como um sinônimo de ação afirmativa.

Esclarece-se que a função da ação afirmativa é atingir a igualdade almejada por grupos minoritários desprivilegiados historicamente, a partir da implementação de políticas sociais estatais que busquem compensar e equilibrar direitos, permitindo que todos tenham um mesmo ponto de partida. Para tanto, além de serem temporárias e excepcionais, devem estar comprometidas com a justiça, para que não criem formas injustificadas de discriminação e se transformem na modalidade negativa (Araújo, 2018).

Posicionamento corroborado por Juan Vicente Sola (2010), que explica ser a discriminação por sexo um tema tradicional das garantias fundamentais e, para que seja assegurada a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, é necessário aplicar o que se denomina de discriminação positiva. Essa situação pode ser alcançada pela imposição de cotas para acesso a cargos eletivos e partidários. No entanto, ele elucida que a imposição de cotas rígidas poderia ser considerada inconstitucional se sua aplicação se mostrar difícil, por demonstrar arbitrariedade de poder e não um exercício saudável de juízo, podendo ocasionar uma discriminação ainda maior.

Atinge-se, dessa maneira, a justiça distributiva, vinculada inexoravelmente à concepção de justiça pautada pela igualdade, promovendo os princípios da igualdade, da dignidade humana e da proibição de discriminação, ao distribuir e utilizar bens de maneira equânime, corrigindo os efeitos das desigualdades estruturais mediante a igualdade de acesso e de oportunidades e garantindo a propagação do Estado democrático de direitos (Ferreira, 2021).

Ações afirmativas, como as cotas, buscam proporcionar igualdade de oportunidades, acelerando o processo de igualdade entre os gêneros, ao mesmo tempo em que promovem uma conscientização social sobre essa necessidade, por não encerrar um interesse apenas feminino, mas possuir uma amplitude tal capaz de atingir os filhos e as famílias das mulheres beneficiadas e, por consequência, toda a sociedade (Araújo, 2018).

Segundo Elaine Harzheim Macedo (2014, p. 216), ao se apresentarem como ação afirmativa promovida pelo Estado, as cotas são vislumbradas como “medidas especiais tomadas com o objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais, sociais

ou étnicos ou indivíduos que necessitem de proteção, e que possam ser necessárias e úteis para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais”, com o intuito de condicionar uma proporção de gênero no procedimento de eleição de representantes.

A alteração legislativa que traga dispositivos que forcem ou incentivem fortemente a paridade de gênero em cargos de liderança é, para Kristen Ghodsee (2018), a única maneira para alterar a realidade de dominação masculina nessa área e, nos locais onde as cotas foram legalmente implementadas, estudos demonstram que se tratou de uma medida extremamente efetiva, já que houve um significativo aumento de mulheres em posições de autoridade²⁷.

Para a ONU (2022), a implementação de cotas de gênero para reduzir as disparidades em cargos políticos e gerenciais é a forma para cumprir o prazo estipulado pelo ODS n.º 5 em relação ao quesito de liderança, já que sem esse tipo de política pública, a paridade de gênero nos parlamentos somente será alcançada em 2062, enquanto nos cargos gerenciais serão necessários 140 anos para conquistá-la.

A Comissão Europeia, em 2012, apontou que cotas obrigatórias apresentam-se como um meio eficaz e rápido para promover a diversidade de gênero na direção de empresas e cumprem com um dos objetivos da União Europeia (EU), ao estimular o uso da capacidade humana disponível no bloco (Landim, 2020).

De acordo com Rohini Pande e Deanna Ford (2012), as cotas de gênero no mundo corporativo passaram a ser adotadas recentemente, a exemplo da Noruega. Sua implementação pode ocorrer por intermédio de cotas de gênero impostas legalmente ou por intermédio de cotas de gênero voluntárias. No primeiro caso, nos países europeus em que houve a implementação, seu cumprimento ainda é insatisfatório, enquanto no segundo caso, poucas empresas adotaram.

²⁷ Kristen Ghodsee (2018) aponta que desde 1991, mais de 90 países implementaram algum sistema de cotas para que as mulheres ingressassem nos parlamentos de seus países, o que aumentou, sobremaneira, o número de mulheres em cargos de poder e criou modelos para que as novas gerações de meninas almejassem a carreira política. Ela assinala, também, que em 2017, dos 46 países que possuíam 30% ou mais de mulheres em cargos políticos, 40 possuíam sistema de cotas. Com relação às posições de liderança ocupadas por mulheres em grandes companhias, houve um aumento de 11% em 2007 para 23% em 2016, sendo observada uma porcentagem muito maior em países em que o sistema de cotas foi implementado de forma estrita, como no caso da Islândia, com 44%, da Noruega, com 39% e da França, com 36%.

As pesquisadoras apresentam os impactos das cotas aos olhos da equidade e da eficiência, proporcionando argumentos pró e contra a implementação. Com relação à equidade, exibem-se como argumentos favoráveis a melhora nas representações descritiva – que aumenta diretamente a representação feminina em posições de liderança – e subjetiva – que melhora a representação das políticas de interesse feminino; por outro lado, a oposição afirma que é uma maneira de exclusão, já que outros grupos marginalizados serão preteridos, podendo afetar, inclusive, os homens (Pande & Ford, 2012).

Já com relação a eficiência, os argumentos favoráveis expõem a redução das taxas de discriminação, ao superá-las em um curto espaço de tempo e modificar atitudes e normas sociais a longo prazo, além de aumentar a informação, por corrigir as crenças acerca dos benefícios trabalhistas concedidos às mulheres e reduzir a discriminação estatística imprecisa. Também apresenta externalidades positivas, por corrigir falhas de mercado ou por gerar um efeito positivo na potencialidade das mulheres líderes, já que apresentam modelos a serem seguidos e majoram o ingresso de mulheres nessas posições, superando estereótipos e elevando as aspirações femininas, assim como aumenta o investimento em educação, carreira e lideranças potenciais femininas pelas próprias mulheres (Pande & Ford, 2012).

Os argumentos desfavoráveis que afetam a eficiência das cotas referem-se à piora de alocações, ou seja, sua utilização geraria a promoção de mulheres inexperientes e, conseqüentemente, menos capacitadas aos cargos, ademais de externalidades negativas como redução de incentivos destinados às mulheres, por a cota gerar um caminho facilitado para ingresso aos cargos de liderança, e piora das atitudes sociais, ao aumentar ataques, perseguições e gerar ainda mais discriminação com relação às mulheres, que passaram a ser estereotipadas como desqualificadas pelos colegas de trabalho, prejudicando a ascensão feminina a essas posições (Pande & Ford, 2012).

Augusto López-Claros (2018), acrescenta, ainda, que a exclusão feminina de posições gerenciais e diretivas causa uma distorção de alocação de talentos, o que gera uma redução no crescimento econômico.

Além desses fatores, Kristen Ghodsee (2018), destaca ser a ausência de mulheres em posições de liderança um fator que faz com que as pessoas associem os homens a esses cargos, gerando um círculo vicioso, ademais de essa lacuna dificultar a presença de

modelos que incentivem as mulheres a seguirem o caminho da liderança²⁸. Contudo, alerta que a implementação de cotas, seja para cargos políticos, seja para o mercado empresarial, podem beneficiar uma pequena parcela de mulheres, em geral, brancas e de classe média-alta. Por essa razão, torna-se imprescindível a aplicação concomitante de políticas que amparem as mulheres mais desprivilegiadas, reduzindo desigualdades e redefinindo as ações sociais.

3.5 As cotas de gênero frente ao princípio da adesão voluntária e livre

Stefania Marcone (2008) ressalta que a cooperativa é um modelo empresarial que se destaca pelo comprometimento com a democracia e a mutualidade e, por isso, atrai mais facilmente as mulheres, já que oferece a suas integrantes a possibilidade de participação e influência na gestão do negócio, gerando uma inclusão maior do que em outras formas societárias, promovendo, dessa maneira, o desenvolvimento humano de seus participantes.

Por sua vez, Deolinda Meira e Ana Luísa Martinho (2019) apontam que, em razão das dimensões social e econômica das cooperativas, esse tipo organizacional torna-se uma fonte da afirmação da igualdade de gênero, já que busca o benefício da pessoa, por intermédio da concretização do valor da ajuda mútua.

Teresa Pousadas (2003) acrescenta que o cooperativismo tem um discurso que oferece uma perspectiva de mudança social materializado com a prática cotidiana das organizações cooperativas, práticas essas ressignificadas com o intuito de promover a transformação almejada por intermédio de seu ponto de vista transformador e de ações direcionados aos valores solidários e democráticos que lhe servem de base.

Para tanto, embora todos os princípios sejam relevantes e essenciais para a condução das cooperativas, para o presente estudo dois princípios devem ser observados com maior atenção, o da adesão voluntária e livre, que estatui a proibição ao caráter arbitrário e discriminatório de ingresso, possibilitando a afiliação com direitos plenos para o exercício da condição de membro, acatando as responsabilidades geradas com o ingresso, e o da

²⁸ De acordo com uma pesquisa conduzida pela empresa de consultoria KPMG em 2015 nos Estados Unidos, 67% das mulheres afirmaram que as lições mais importantes no aprendizado da liderança são ensinadas por mulheres, enquanto 88% se sentem encorajadas ao verem mulheres em posições de liderança e 86% concordam com a máxima de que ao verem mulheres na liderança, se sentem encorajadas a também alcançarem a mesma posição. Já 69% das entrevistadas concordaram que ter uma representatividade feminina em cargos sêniores de liderança auxiliam que mais mulheres alcancem posições semelhantes em um futuro (Ghodsee, 2018, pp. 97-98).

gestão democrática, que busca concretizar a igualdade de tratamento entre os cooperados, independentemente da participação financeira ou do gênero, perseguindo uma representação paritária entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das cooperativas (Meira & Martinho, 2019; Pousadas, 2003).

Rodrigo Gouveia (2018, p. 20) destaca que “para além dos princípios, também os valores do cooperativismo fundamentam a atuação das cooperativas em matéria de desenvolvimento sustentável em geral e na promoção da igualdade de gênero em particular”, ou seja, os valores como o da ajuda mútua, da responsabilidade, da democracia, da igualdade, da equidade e da solidariedade devem estar presentes na atuação da cooperativa, da mesma forma que os princípios.

Esse fato é corroborado por Teresa Pousadas (2003), que afirma serem os valores da ajuda mútua, da responsabilidade democrática, da igualdade, da equidade e da solidariedade elementos essenciais de compromisso do cooperativismo com a construção e sustentação de ambientes não discriminatórios, onde as mulheres tenham igualdade tanto de oportunidades como de tratamento, uma vez que valores e princípios são um marco ético para o desenvolvimento dessas organizações.

Segundo a OIT (2014, p. 2), “as cooperativas devem-se posicionar na vanguarda do movimento em direção a um maior equilíbrio em cargos de liderança e de gestão sênior, em razão de seus valores e princípios”. Nesse sentido, a Recomendação n.º 193 da OIT, em seu n.º 7, item 3, dispõe que as cooperativas devem dar maior participação às mulheres no movimento cooperativo, em todos os níveis, particularmente de gerenciamento e liderança.

Ainda que estudos demonstrem que as mulheres têm acedido a postos diretivos, esse processo tem sido extremamente lento (OIT, 2016). Isso ocorre por a participação feminina nas cooperativas refletir a realidade social, já que as mulheres se depararam com dificuldades, apesar da condição de sócias, para alcançar os postos de maior representação societária, demonstrando a existência de uma segregação vertical²⁹, apesar das características inclusivas das entidades da economia social, como as cooperativas (Senent Vidal, 2019).

²⁹ A discriminação ou segregação vertical entre homens e mulheres representa a discriminação sofrida pelas mulheres no que se refere à ascensão a postos com poder de decisão (Senent Vidal, 2019).

Em uma pesquisa promovida conjuntamente pela OIT e pela ACI, constatou-se que a representação feminina nos cargos de direção é inferior a cinquenta por cento, sendo que um quarto dos entrevistados apontou que essa participação é menor que dez por cento, apesar das mulheres sócias representarem uma proporção superior a essas. Por essa razão, é imprescindível que as cooperativas trabalhem para impulsionar a participação feminina nos róis de governança e gestão da sociedade (OIT, 2016).

A pesquisa corrobora as realidades observadas nas cooperativas brasileiras e portuguesas, conforme apresentado no capítulo 2. Enquanto em Portugal as mulheres cooperadas ocupam quase 24% dos cargos diretivos, no Brasil, apenas 20% chegam aos cargos de presidência e vice-presidência das cooperativas a que pertencem.

Essa realidade demonstra uma das maiores contradições entre a teoria e a prática cooperativista, segundo Eunete Elío Cemborain (2006). Para ela, a participação feminina em órgãos diretivos é um importante marco da concretização da igualdade de oportunidades e, se as cooperativas não cumprem com um de seus principais objetivos, perde-se sua credibilidade, já que a falta de representação feminina nessas posições deixa de levar em conta seus interesses e necessidades no momento da tomada de decisões, tornando-as ilegítimas, já que não foram propostas e debatidas de maneira paritária.

Em consonância com esse posicionamento, Itziar Villafáñez Pérez (2017) aponta que a igualdade de gênero é uma obrigação legal fundamental e parte integrante dos valores e princípios cooperativos e, por conseguinte, intimamente ligada ao interesse social da cooperativa. Dessa forma, se na prática tais entidades não respeitam os princípios e não os aplicam corretamente nas atividades diárias, buscando a igualdade de gênero em todas as dimensões da cooperativa, não haverá uma governança adequada.

Nesse sentido também se encontra o posicionamento de Teresa Pousadas (2003), ao apontar que essa desproporção reflete uma evidente falta de democracia desde o ponto de vista de representação dos gêneros, o que reflete, ao fim e ao cabo, na restrição de controle de recursos da cooperativa e na instituição de políticas capazes de reduzir a influência da cultura patriarcal no dia a dia da organização e que conflitam com os valores e princípios basilares do movimento.

Essa contradição entre princípios e práticas, para ela, estão relacionadas com os valores da cultura patriarcal e presunções subjacentes refletidas na reprodução da desigualdade de gênero e, por essa razão, devem ser confrontadas para gerar uma alteração da cultura

organizacional que vá além das condições materiais e marcos legais, pois a dimensão cultural exige a compreensão da origem dos processos simbólicos de desigualdade (Pousadas, 2003).

Por essa razão, a fim de que as desigualdades sejam eliminadas no âmbito das cooperativas, aplicando concretamente seus princípios, é imprescindível que essas entidades promovam medidas concretas de combate à discriminação por intermédio de políticas públicas internas que estimulem a participação feminina nos cargos de gestão, promovendo um dos objetivos do princípio da adesão voluntária e livre – o da não discriminação também nos órgãos de poder das cooperativas –, o que gerará reflexos, como consequência, na gestão democrática de maneira verdadeiramente paritária.

Essa ação política deve ter o intuito de gerar uma transformação interna ao trazer à baila um novo pensamento acerca das próprias práticas cotidianas que perpetuam a forma de tratamento em relação aos membros do sexo feminino, possibilitando, assim, uma transformação cultural a partir de práticas de liberdade construídas deliberadamente em relação à base de poder de organização política, a fim de eliminar os estereótipos discriminatórios e propagar o respeito pela diversidade (Pousadas, 2003).

Isso se faz necessário uma vez que a dimensão política de poder e seu exercício democrático deve se pautar pela igualdade real de participação de todos os membros da organização, uma vez que não basta a permissão, é imprescindível que a participação seja efetiva. Sendo assim, a busca pela igualdade de oportunidades reflete um caráter de poder, que demanda a existência de ações políticas e demandas práticas sociais de participação, uma vez que a perspectiva de gênero, nos ambientes de poder, gera um problema a mais na disputa desses postos de liderança das entidades cooperativas, segundo aponta Teresa Pousadas (2003).

Para María José Senent Vidal (2019), medidas de ação positiva poderão ser incluídas nos estatutos das cooperativas, a fim de reduzir aspectos discriminatórios em relação às mulheres. Uma das opções é a criação de um comitê de igualdade obrigatório para cooperativas com mais de 50% de associadas e facultativo para as demais mediante aprovação assemblear, cuja regulamentação de funções e composição será definida estatutariamente em observância à paridade.

Outra opção possível são as normas de auto-organização como medida concreta para redução da desigualdade, perfectibilizadas mediante a imposição estatutária,

regulamentária ou por deliberação dos órgãos cooperativos de cotas de gênero ou de *soft laws*, como a elaboração de planos de igualdade ou de objetivos de paridade a serem alcançados dentro de um período determinado de tempo (Senent Vidal, 2019; Meira & Martinho, 2019).

Verifica-se, pois, que a imposição de regras que estipulem cotas para atingir a paridade de gênero em cargos diretivos não tem o condão de ofender qualquer dos valores e princípios cooperativos. Pelo contrário, sua adoção visa à promoção do princípio da igualdade, tão valorado pelo movimento cooperativo, de forma a equilibrar a representação nos cargos de topo, promovendo, de fato, os interesses de seus membros.

A presente pesquisa recorreu a uma abordagem metodológica qualitativa, por ser considerada a mais adequada para dar conta do objetivo, ademais de conhecer os aspectos doutrinários relativos à questão de gênero e do cooperativismo. Assim, a metodologia de investigação foi dividida em duas fases. Na primeira, realizou-se análise documental e na segunda, implementou-se *focus-group*.

Na primeira fase da investigação, através da técnica de análise documental, analisaram-se informações e consequências sobre a inclusão de gênero em cargos de topo obtidos por pesquisadores sobre o tema em estudos anteriores, enquanto do ponto de vista quantitativo foram analisados os dados estatísticos acerca da realidade atual da inclusão de gênero nos mercado de trabalho, assim como nos cargos de topo das cooperativas brasileiras e portuguesas obtidos pelos estudos e relatórios disponibilizados pela ONU, pela OIT, pela ACI, pelo IBGE, pelo INE e, no caso específico das cooperativas, pela OCB e pela CASES, utilizando uma abordagem dedutiva.

A fonte de dados que amparou a pesquisa foi ampla e contou com a análise de livros, artigos científicos, estudos e relatórios de organizações oficiais responsáveis por dados estatísticos, estudo de gênero e pelo cooperativismo, legislação pertinente ao tema, caracterizando, assim, a pesquisa documental.

Após a recolha dos dados estatísticos sobre as realidades dos cargos de liderança nas cooperativas brasileiras e portuguesas, a realização do *focus-group* teve a intenção de investigar, dentre os participantes, se a instituição de cotas para equiparar os cooperados e as cooperadas em cargos de liderança é algo palpável e viável para o cooperativismo e qual seria a alternativa, caso essa via seja descartada pelos participantes, além de compreender se, diante do princípio da adesão voluntária e livre, seguido do da democracia, haveria algum impedimento ou propulsão à equidade.

O propósito de estudo é exploratório, com local de investigação natural, tendo como unidades de análise as cooperativas de todos os ramos tanto no Brasil como em Portugal.

Com as informações obtidas, seja pela análise documental, seja pela análise estatística, será possível traçar a realidade dos países estudados e a possibilidade da utilização ou não de cotas para os cargos de liderança, a fim de promover maior equidade e entender de que forma essa imposição se relacionaria com os princípios cooperativos, em especial, o da adesão voluntária e livre.

4 A metodologia de *Focus-group*

O *focus group*, ou grupo focal, originou-se nos anos 1920, quando surgiram os primeiros documentos a respeito do método, tendo passado por um refinamento na década de 30 e ganhado relevância na década de 50 para pesquisas de mercado (Hennink, 2014). Contudo, foi apenas na década de 80 que passou a servir como fonte de pesquisa para as ciências sociais. Atualmente, apresenta como áreas de atuação as pesquisas de mercado, a investigação científica, a investigação *non profit* e a investigação-ação participante (Galego & Gomes, 2005).

É considerado como uma técnica qualitativa para obtenção de dados sobre um determinado tema, a partir das respostas proporcionadas por grupos de pessoas previamente selecionados por intermédio de uma discussão direcionada, inspiradas em entrevistas não diretivas, privilegiando “a observação e o registo de experiências e reacções dos indivíduos participantes do grupo, que não seriam possíveis de captar por outros métodos, como, por exemplo, a observação participante, as entrevistas individuais ou questionários” (Galego & Gomes, 2005, p. 177).

Segundo Monique Hennink (2014), o nome do método apresenta suas características essenciais, já que envolve o foco em uma determinada questão, com um grupo predeterminado de pessoas para uma discussão interativa. Esse grupo, em geral, é composto por 6 a 8 pessoas, mas dependendo do tema, pode variar entre 5 e 10 participantes, que compartilhem uma origem similar ou que dividam experiências sobre o tema de pesquisa, mediante a condução de um moderador que fará perguntas formuladas especialmente para a pesquisa, a fim de colher informações dos diferentes pontos de vista.

Para que participem da pesquisa, os participantes deverão apresentar características comuns, conforme critérios previamente estabelecidos em conformidade com o tema estudado, normalmente em virtude de seu conhecimento na área, conforme determina o conceito da aplicabilidade, fornecendo uma grande variedade de informações em um curto espaço de tempo em razão da dinâmica de grupo (Rabiee, 2004).

Seus objetivos primordiais são a identificação de uma gama de perspectivas acerca do tema pesquisado e a compreensão sobre questões a partir das perspectivas apresentadas pelos próprios participantes, permitindo obter dados que não são acessíveis em entrevistas individuais (Hennink, 2014, pp. 2-3, tradução livre).

As discussões do *focus group* para o presente trabalho tiveram como base dois grupos mistos de homens e mulheres vinculados ao cooperativismo, sendo cada um composto por cinco participantes entre 45 e 75 anos de idade, cuja atuação profissional é realizada em distintas cidades brasileiras. Por razões de confidencialidade, suas identidades foram preservadas.

Ambos os grupos responderam a quatro perguntas que direcionaram o debate para as questões de gênero no cooperativismo e a imposição de cotas para cargos diretivos, permitindo, dessa forma, colher dados relevantes para compreender o tema da pesquisa perante a realidade prática das cooperativas e comparar os resultados com os dados obtidos ao longo da revisão de literatura para elaboração do enquadramento teórico, assim como das pesquisas de outros estudiosos analisadas sobre temática similar.

4.1 *Focus group* 1: Juristas

No primeiro *focus group* realizado, contou-se com a participação de cinco advogados brasileiros que prestam serviços jurídicos e de consultoria para e sobre cooperativas, além de atuarem ou terem atuado como professores universitários e realizarem pesquisas sobre o cooperativismo e sua relação com o direito.

O grupo era composto por três mulheres e dois homens, dos quais um participante possuía, também, formação em história.

4.2 *Focus group* 2: Dirigentes cooperativistas

O segundo *focus group* foi composto por cinco experientes dirigentes do cooperativismo brasileiro, cuja atuação se dá em organizações de representação nacional e estadual, sendo composto por duas mulheres e três homens.

As mesmas perguntas realizadas para o grupo um foram repetidas para o grupo dois para que pudessem debater sobre as questões.

4.3 Resultados obtidos

O primeiro questionamento se deu mediante a apresentação dos dados estatísticos providos pelo Anuário do Cooperativismo Brasileiro de 2022 acerca da distribuição por gênero e ramo do quadro social das cooperativas brasileiras e dos dirigentes (conforme gráficos constantes no anexo), sendo requerido que os participantes comentassem a respeito das informações disponibilizadas.

Foram observados, no grupo um, seis tópicos relevantes nessa primeira pergunta: estruturação do cooperativismo, inclusão de gênero, organização, representatividade, consciência cooperativa e capacitação.

Com relação à estruturação do cooperativismo foi apontado que a herança histórica é notada no cooperativismo, inclusive por sua formação originária no meio rural, o que gera uma liderança majoritariamente masculina e, conseqüentemente, com uma participação feminina incipiente, que somente há pouco passou a se mostrar crescente.

Quanto à inclusão de gênero, apontou-se a existência de um problema estrutural advindo do machismo institucionalizado e que gera, inevitavelmente, um afastamento feminino em razão das funções a elas culturalmente impostas, como as funções de cuidado e o suporte familiar. Por essa razão, é muito mais difícil para as mulheres imporem suas ideias e perspectivas dentro do mercado de trabalho, ainda que o cooperativismo tenha uma visão diferenciada em relação às sociedades comerciais.

“Quando as mulheres participam de cargos diretivos e vão falar, são interrompidas. Nenhum homem pede licença. A mulher tem que se impor muito mais e se explicar muito mais” (Participante 1).

“Usa-se mais o senso feminino como uma empregada do que como uma líder. A falta de mulheres leva o cooperativismo a uma hipocrisia” (Participante 2).

“Até hoje, as mulheres não só pedem para falar, como não participam das mesas em eventos cooperativistas” (Participante 4).

No que tange à organização, foi assinalado que em cooperativas com o maior número de mulheres e cuja organização é por elas promovida, observa-se um grau de elaboração muito maior do que naquelas dirigidas por homens, demonstrando uma capacidade nata para a gestão.

A falta de representatividade na atualidade, com uma voz feminina inspiradora, foi apontada como fator de inibição para as pretensões femininas de liderança e, para que a realidade possa ser alterada, possibilitando uma representação mais paritária, é imprescindível que haja uma alteração legislativa que permita essa equidade de representação.

Outro fator de mudança capaz de promover uma maior participação feminina é a promoção de uma consciência cooperativa, que, em sua essência, comporta os ideais de equidade e igualdade.

“Há uma ausência do conhecimento do que é o cooperativismo. Se a tenacidade do ser cooperativista prevalecesse sobre o nascimento e o desenvolvimento da sociedade cooperativa, a participação seria igualitária. Os valores e princípios não são utilizados, sendo mecanismos meramente protocolares, utilizados única e exclusivamente como preceito formal que não é introspectado pelos atores da cooperatividade. Se houvesse a compreensão desses elementos no ser cooperativo, talvez os números de participação da mulher majorassem e a participação em ambientes de governança fosse outra” (Participante 3).

“A consciência do ser cooperativo é muito importante, porque é preciso inculcar na mente e no coração a questão do pertencimento à cooperativa, para atingir o sentido do cooperativismo e não apenas o caráter econômico” (Participante 4).

Além disso, a capacitação feminina e a sensibilização masculina, por intermédio do princípio cooperativo da educação, formação e informação, se mostra como um meio essencial para promoção do empoderamento feminino e para estimular a sua participação em cargos diretivos, mostrando a importância da diversidade como um somatório para aquilo que já existe e não uma opressão ao poder masculino.

No que tange ao primeiro questionamento, o grupo dois abordou nove aspectos relevantes.

Primeiramente, deve-se destacar que os dados estatísticos não foram surpreendentes para os participantes, uma vez que em outras áreas há dados muito mais aterradores da participação feminina do que o vislumbrado no cooperativismo.

Em relação à participação feminina, foi discutido que existe, na atualidade, uma falta de interesse e de engajamento das mulheres na participação das atividades coletivas, o que impacta a representatividade da cooperativa, muito em razão de existir mais dificuldade para a mulher participar devido as suas múltiplas responsabilidades. Inevitavelmente, quando quebrada a barreira natural, a competência feminina é posta em xeque, sendo necessário que a mulher se imponha e demonstre sua capacidade. É preciso se valer de um impulsionamento, já que o crescimento de sua participação, naturalmente lento, não será voluntariamente cedido pelos homens.

“No grupo em que atuo, muitas querem chegar à gerência, algumas, a diretoras, mais que isso, o peso parece muito grande diante da dificuldade de conciliar isso, principalmente as mulheres mais jovens, que dependem de uma rede de apoio, já que a maternidade é o papel de destaque na maioria das situações” (Participante 5).

“O questionamento dos líderes homens sobre quem fica com os filhos ou quantos filhos uma mulher tem, em lugar de auxiliar, gera mais insegurança, ao achar que não consegue entregar seu trabalho se tiver outras situações conflitantes” (Participante 5).

No que tange à transformação, foi debatido que a participação feminina tem aumentado, sobretudo nos últimos anos, e que isso se trata de uma evolução natural capaz de modificar aos poucos a realidade, já que a cada ano mais mulheres ingressam no mercado de trabalho.

“Está extremamente natural e normal para uma evolução da humanidade. A humanidade tem buscado um modelo de economia mais partilhada. Em algumas cooperativas agropecuárias, a representatividade é da família, cabendo à mulher a maior participação em assembleias e reuniões” (Participante 4).

“No agro do Paraná, já se vê um grupo representativo de mulheres que participam das assembleias com cartãozinho para votar, mostrando uma evolução muito grande nos últimos 30 anos” (Participante 2).

“As pessoas (mulheres) nascidas nos anos 60 e 70 tem mais resistência a participar dos cargos diretivos, não querem participar dos cargos de gestão e as que querem assumem com medo, já a geração mais nova lida melhor com isso. A participação feminina é um processo natural, mas, segundo dados, a equiparação somente seria alcançada em 2130. É preciso ter mecanismo para acelerar” (Participante 2).

Quanto ao aspecto da oportunidade, os participantes foram unânimes em apontar que a criação de comitês de gênero nas cooperativas é imprescindível para promover a formação e o empoderamento feminino, capacitando-as e estimulando-as para assumir posições de liderança, sendo um dos objetivos a serem atingidos pelo cooperativismo desde o 14º Congresso do Cooperativismo.

Nesse sentido, destacou-se que a criação de um plano de carreiras baseado em competências seria um meio de capacitar e informar as mulheres quanto aos cargos,

permitindo uma alteração significativa da organização social com a participação significativa do público feminino, como ocorreu com a organização nacional do cooperativismo:

“Atualmente, 70% das gerências são ocupadas por mulheres e não foi necessária a utilização de cotas, foi feita a sucessão por competências e com naturalidade”
(Participante 4).

Sobre a normatização das cotas, os participantes entenderam se tratar de uma limitação, já que tetos e pisos são impostos, tornando uma ação obrigatória e, quando isso ocorre, a tendência é que não seja uma mudança permanente, como ocorreria se a modificação se desse naturalmente.

Mencionou-se, ainda, que as mulheres apresentam uma visão mais proativa no desenvolvimento da cooperativa, organizando melhor os processos e permitindo uma cooperação maior, já que, em virtude de sua preocupação familiar, tendem a se mostrar mais inclusivas, tendo um cuidado maior pelas pessoas envolvidas, enquanto os homens demonstram uma visão mais negocial, ou seja, os estilos de liderança se distinguem em relação ao gênero.

Além dessa proatividade, destacou-se também o quesito antropológico, já que ao longo da evolução humana as mulheres desenvolveram uma capacidade multifuncional, habilitando-as para o exercício das mais diversas atividades, sendo um grande diferencial no mercado de trabalho.

“As mulheres têm um foco maior, o que permite que as mulheres tenham uma capacidade e responsabilidade superiores aos homens no que realizam”
(Participante 4).

Se as mulheres logram alcançar as posições diretivas, foi apontado pelas participantes mulheres que diante de suas experiências pessoais, não houve dificuldades de trânsito nesse tipo de cargo, tendo os homens demonstrado abertura para recebê-las e integrá-las. Contudo, para que isso fosse possível, foi necessário demonstrar o interesse em galgar esses espaços.

A segunda pergunta questionou a opinião dos participantes sobre as cotas de gênero, considerando que elas se tratam de um mecanismo utilizado em vários contextos para

promoção da igualdade e quatro aspectos foram evidenciados com as respostas do grupo um.

Não houve uma unanimidade no quesito instituição de cotas. Parte dos participantes entendeu ser necessária sua implementação, por se tratar de uma política afirmativa capaz de gerar a inserção feminina nos cargos diretivos, já que a tendência é que as barreiras culturalmente impostas não sejam suspensas voluntariamente. Os demais participantes questionaram sua efetividade por se tratar de uma imposição legal que busca alterar uma conduta social, modificando a estrutura, mas que, em contrapartida, pode manter a questão atitudinal de opressão, de discriminação, de destempero já existentes.

“Não vejo outro caminho. Tem que colocar, senão, se deixar pela sensibilização, não haverá equidade nos conselhos” (Participante 1).

“Tudo o que se está cogitando não se resolverá a partir de um marco legal efetivo. Ou eficiente, ou eficaz, faltará a efetividade” (Participante 3);

“Existem algumas barreiras, ou o chamado teto de vidro que não são rompidos sem políticas afirmativas, e elas são necessárias para acelerar essa participação, porque barreiras como dupla jornada de trabalho, a menor capacitação das mulheres e a dificuldade de adentrar nos espaços de poder ainda são muito latentes” (Participante 5).

Também foi apontada a questão da renovação do quadro social, já que os novos cooperados não compreendem o cooperativismo da mesma forma que os fundadores e, sem que se tenha um fomento na educação e formação dos novos membros, não haverá uma continuidade dos valores e princípios cooperativos, o que afeta, por conseguinte, a liderança da sociedade, se mostrando um grande desafio a ser superado.

Essa questão tem reflexo em outro ponto abordado pelos participantes, que apontaram a importância da educação cooperativa constante para a manutenção da identidade cooperativa e promoção da pessoa humana.

O último aspecto considerado na segunda pergunta diz respeito à limitação da governança, já que é um nicho limitado em que poucas pessoas participam, incluindo os homens. Foi destacado que é necessário que as pessoas se sintam parte do processo, para que possam participar efetivamente da cooperativa.

Cinco aspectos foram traçados pelo grupo dois.

O primeiro abordou a instituição das cotas em si. Mencionou-se a polêmica que a questão traz, já que seu debate conduz a reflexões variadas, sendo importante desmistificar a participação feminina em cargos diretivos. Além disso, foi apontado ser a instituição desse mecanismo desnecessária, desde que se criem condições de conhecimento e oportunidades, permitindo que as mulheres tenham a possibilidade de escolha. Do ponto de vista feminino, a imposição de cotas pode trazer uma característica que desvaloriza a capacidade feminina, sendo interpretada desfavoravelmente às mulheres que assumam um cargo diretivo por seu intermédio.

Por outro lado, entende-se necessária a reflexão originada a partir desse tipo de discussão, que deve ser ampliada para encontrar soluções que permitam uma maior inclusão feminina em todos os níveis do cooperativismo. Por essa razão, referiu-se à imprescindibilidade de legitimar o posicionamento feminino sobre a questão da utilização ou não das cotas como um mecanismo de inclusão, pois se trata de uma conquista de espaço que cabe às mulheres e, por isso, fóruns de debates se tornam essenciais.

“Os homens não deveriam definir, por não serem as autoridades credenciadoras para o estabelecimento do sistema de cotas, porque é como se tivessem o poder de legitimar a participação das mulheres” (Participante 3).

Nesse sentido, a definição de uma política de abertura e inclusão também caberia às mulheres. Inclusive, foi trazido à baila que, em 2022, requereu-se às mulheres que representam o cooperativismo brasileiro estruturassem um projeto de médio e longo prazo para ascensão e abertura de espaço, que abarque desde o processo de formação e capacitação, de MBAs e de mestrados, até os processos de treinamentos de reuniões e participação, a fim de criar uma política no cooperativismo estruturada e visível para que as cooperativas entendam o processo como um todo, facilitando o processo de inclusão.

Também foi aventada a utilização do termo igualdade de gênero, pois ele dá a entender que homens e mulheres são iguais, quando não o são. Sugeriu-se que o tema seja abordado sob a perspectiva da equidade, com o intuito de estimular a igualdade de oportunidades, pois as diferenças entre as características masculinas e femininas são complementares.

A terceira questão buscou saber se a implementação das cotas suscitaria algum conflito com o princípio cooperativo da adesão voluntária e livre. A discussão do grupo um se baseou em quatro temas centrais.

O primeiro deles assinala que as cotas serviriam como um propulsor da inclusão de gênero, não apresentando nenhum aspecto que seja capaz de contrariar o princípio.

“Para mim ele agrega, sendo um propulsor. Não é a solução, a criação de uma norma não vai solucionar o problema, mas é um catalizador ao incluir mais pessoas” (Participante 1)”.

Com relação à violação ao princípio, foi pacífico que não haveria violação caso cotas fossem implementadas e levantou-se o questionamento de se o fato de as diretorias terem uma participação exclusivamente masculina seria uma violação ao princípio.

Os dois últimos temas abalizados foram a alteração de perspectiva promovida com a inclusão das cotas nos estatutos, pois esse fato, sobretudo no momento de constituição da cooperativa, geraria um efeito positivo quanto à liderança, e a mudança de mentalidades gerada pela a formação infantil como modificador de atitudes, já que elas são os principais propulsores de transformação de atitudes dos adultos.

Dois temas principais foram discutidos pelo grupo dois sobre a existência ou não de conflito com o princípio da adesão voluntária e livre a partir de uma implementação de cotas.

Todos os participantes foram unânimes em dizer que não existiria conflito com o princípio da adesão voluntária e livre caso houvesse a implementação de cotas de gênero para cargos diretivos, pois as decisões consentidas por toda a sociedade em assembleias são soberanas, permitindo a administração da situação, além de estimular a participação de todos os membros. A única possibilidade de violação ocorreria se houvesse o desrespeito às regras sociais, como a implementação de cotas integrais para as mulheres ou que visem a participação feminina apenas e tão somente por questões numéricas e não com intuito de que efetivamente participem, situações que ofenderiam os aspectos morais e éticos do cooperativismo.

Outra questão levantada diz respeito ao fato de os princípios do cooperativismo darem abertura para que as cooperativas promovam e observem a democracia, tendo autonomia de decisão para estipular situações como as cotas de forma individual.

A quarta e última questão procurou saber se haveria um método mais efetivo e rápido para alcançar a paridade de gênero nos cargos diretivos de cooperativas. Para essa pergunta, seis considerações foram traçadas pelo grupo um.

O primeiro aspecto abordou a questão dos prazos. Para que seja alcançada uma paridade de maneira consistente, restou patente que a educação seria o meio mais adequado e com efeitos mais sólidos, contudo esse processo leva tempo. A curto prazo, a reforma estatutária se apresenta como uma possibilidade, contudo, pode enfrentar algumas barreiras.

O segundo aspecto discutido envolveu os métodos que podem ser aplicados. A capacitação de mulheres, mas também de homens, se mostra como uma forma essencial de promoção da paridade nos cargos diretivos, assim como os programas de incentivo para inserção das mulheres em posições de liderança, haja vista que, como já discutido pelos participantes, a educação é o meio mais efetivo para modificação de atitudes. Também foi apontado que os debates sobre inclusão têm o condão de difundir a ideia.

“Lei é insuficiente para gerar efetividade, o que muda a mentalidade é a educação, no sentido de ser pessoa humana” (Participante 3).

O terceiro aspecto debatido considerou o questionamento astucioso, pois a implementação de cotas não gera efetividade, apesar de sua rapidez. Destacou-se que a efetividade será vislumbrada a partir do momento em que houver efetiva participação feminina nos cargos diretivos e, para isso, não basta que elas estejam enquadradas no organograma da sociedade, é imprescindível que atuem com autonomia e liberdade, ainda que essa liberdade seja restringida estatutariamente e, para isso, é necessária a formação contínua. Por isso, a rapidez que se busca não será tão rápida. Ocorre, no entanto, que o acesso ao poder em muitas cooperativas é restrito, dificultando a participação feminina.

O quarto ponto abordado tratou acerca do sentido da paridade de gênero para o cooperativismo, já que ela somente será possível com a transformação das mentalidades, permitindo a compreensão do real valor da equidade para o movimento.

A quinta consideração discutida aventou a necessidade de trabalhar a conscientização das mulheres acerca de suas capacidades, para realizar uma gestão de pessoas capaz de transformar as mulheres e homens para que atuem de forma conjunta e complementar.

Por fim, a última consideração versou sobre a ampliação da inclusão para o público LGBTIQ+, para que a inclusão abarque a dignidade da pessoa humana em todas as suas frentes.

Já o grupo dois expôs seis considerações importantes sobre a existência de um método mais efetivo e rápido para alcançar a paridade de gênero nos cargos diretivos das cooperativas e todos convergem para a necessidade de formar e capacitar as mulheres para a liderança.

Destacou-se a complexidade da situação, uma vez que é necessário encontrar um conjunto de ações que promovam oportunidades que alcancem a paridade e não um método único, o que, por consequência, é um desafio, já que a realidade atual é machista, sendo necessário trabalhar a contribuição feminina perante as lideranças sob uma perspectiva que ultrapasse o cunho social, apresentando as oportunidades econômicas que a paridade pode alcançar.

Além disso, a inserção feminina em cargos diretivos denota como desafio a questão do respeito, que só pode ser obtida a partir do conhecimento e da seriedade com que se atua nesse tipo de posição.

Outra perspectiva apontada com relação ao desafio enfrentado é o do alcance da paridade de forma efetiva e rápida só ser possível com a instituição de cotas, não podendo, nesse caso, ser vista como uma desqualificação, mas sim como uma garantia, um impulsionamento.

“Com a utilização de meios de impulsionamento, a gente vai conseguir construir e mitigar a diferença ao longo do tempo, mas quando se fala em rapidez e efetividade não há outro método, já que o que se vê é uma mulher num ambiente com 10, 15 homens, então se se fala em paridade em curto prazo, não haveria outra alternativa senão cotas” (Participante 3).

Foi abordada a questão da conscientização da equidade para as lideranças num âmbito nacional, assim como o trabalho de formação capaz de mostrar a capacidade feminina em assumir o desafio da liderança quando for oportunizado. O programa nacional de conscientização deve ser moldado em conformidade com as necessidades, a fim de que o equilíbrio seja encontrado de uma maneira natural, além de mostrar para as mulheres as possibilidades do que podem fazer, sendo os líderes catalisadores para promover a paridade.

“A inserção da mulher, no início, por comitês, por redes, faz com que elas ganhem segurança e não demoraria muito para ocuparem mais espaços” (Participante 5).

Como falou-se do machismo, o tópico foi discutido e concluiu-se que é necessária a desmistificação dessa questão, pois, na prática, o machismo não se mostra tão intenso. Existem, de fato, alguns homens que não se mostram confortáveis com o acesso feminino aos cargos de poder, mas não são a maioria, apesar de serem barulhentos, mas a maioria dos homens deseja uma maior participação feminina, tanto que eles elegem mulheres quando a possibilidade é dada, já que um conselho mais equilibrado permite a compreensão da diversidade, dando chances ao crescimento empresarial, em virtude da existência de mais estratégia ao contemplar as necessidades de homens e mulheres.

“Fui eleita por homens e, por muito tempo, fui a única mulher nesses cargos, então não sei se isso é uma verdade, ao menos, não é a minha verdade. O machismo, muitas vezes, está na mulher, que educa as crianças da forma como aprendeu. Por isso o conhecimento é a coisa mais importante” (Participante 1).

“Também fui eleita por uma maioria de homens, então essa questão não é inteiramente verdade e muito também depende da própria mulher. É preciso desmistificar muita coisa, mostrando aos homens que as mulheres podem participar, assim como para as próprias mulheres essa capacidade” (Participante 5).

Todos os participantes concordam que a educação é a forma mais efetiva para atingir uma equiparação de gêneros em cargos diretivos, apesar de se tratar de um processo de transformação demorado. Dessa forma, com a promoção de conhecimento, as mulheres participarão mais e traçarão os limites da paridade.

Por fim, a última observação feita referiu-se a questão da autenticidade, já que as próprias mulheres se impõem o preconceito e tentam, ao chegar a posições de liderança, se comportar e se vestir como homens, imaginando que assim serão respeitadas e aceitas. No entanto, esses estereótipos podem prejudicar a imagem feminina, pois a autenticidade que podem demonstrar, a partir das suas características próprias, é mais valorosa e duradoura para sua posição de líder.

4.4 Análise empírica

Diante da coleta de informações obtida a partir da análise dos debates realizados, é possível verificar que tanto os juristas como os dirigentes cooperativistas convergiram em muitos temas, demonstrando que a preocupação com a inclusão de gênero é real e

indispensável, assim como são necessários mecanismos que impulsionem uma maior participação feminina nas lideranças do cooperativismo.

É notório que essa dificuldade de ingresso em posições de topo advém de um problema estrutural arraigado a cultura social. A simbologia do patriarcado gera efeitos nocivos no desenvolvimento da confiança feminina para o exercício de atividades externas ao âmbito doméstico, já que há séculos se estabelece que cabem às mulheres o cuidado com a casa e com os seus familiares e, ao quebrar essa barreira, instala-se o medo de que nenhuma das funções exercidas pelas mulheres – a maternidade, a cuidadora doméstica e a trabalhadora – será suficientemente bem executada, gerando a culpa por não atender as demandas exigidas e a dúvida sobre a capacidade na realização de quaisquer das funções.

Corroborou-se, com os debates dos *focus group*, o que foi vislumbrado pela revisão de literatura, demonstrando que as barreiras impostas às mulheres no âmbito profissional devem superar as imposições culturais originadas pela difusão do machismo institucionalizado.

Todos os participantes foram categóricos em apontar que o conhecimento é a forma mais efetiva e duradoura para alcançar a paridade de gênero. A promoção de educação para que haja a conscientização, a capacitação e a formação das mulheres, assim como dos homens, são imprescindíveis para mostrar a importância da diversidade e crescimento da organização, empoderando as mulheres para que se sintam capacitadas para aceitar o encargo da liderança.

Essa capacitação pode ser, ainda, conforme apontado pelos participantes, realizada por intermédio de programas de incentivo, por uma política de inclusão, por comitês de gênero e estudos acadêmicos focados na preparação feminina para a gestão no cooperativismo.

Esse posicionamento equivale às recomendações do estudo realizado em conjunto pela OIT e pela ACI, que dispôs que a formação e a educação são mecanismos multifacetários de promoção da igualdade de gênero, capazes de desenvolver competências de alto nível, além de promover os valores e princípios cooperativos. Por essa razão, recomendaram que a formação seja destinada aos líderes das cooperativas e obrigatória para todos os que compõem o quadro social. Além disso, outras estratégias devem ser desenvolvidas, abrangendo atividades, programas e políticas e práticas que abordem a temática de gênero,

dentre as quais permitam mostrar a possibilidade de conciliação entre as responsabilidades familiares e laborais (OIT, 2016).

Nesse sentido também se encontra o estudo promovido por Alcides Monteiro (2021, p. 344), que dispôs que “uma parte da dinâmica de mudança em favor da igualdade de poder exige atuação interna, ao nível da consciencialização e do empoderamento das mulheres”, que devem ser pautadas pela conscientização e aprendizagem transformadora.

Enquanto a conscientização propõe uma reflexão interna e externa, a fim de perceber claramente a natureza e as dimensões das desigualdades, a aprendizagem transformadora busca uma reflexão crítica ampla, contemplando além das barreiras estruturais e institucionais, mas também as culturais, capazes de afetar a difusão de valores tradicionais que impõem a condição da mulher na sociedade e, conseqüentemente, as funções que devem exercer no âmbito doméstico e laboral (Monteiro, 2021).

O debate sobre a imposição de cotas foi uma questão polêmica em ambos os grupos e obtiveram-se posicionamentos tanto a favor como contra. Aqueles que se manifestaram desfavoravelmente, apontaram, já que o fim do cooperativismo é justamente a não discriminação, provendo a igualdade e a equidade de seus membros, se tratar de uma limitação, cuja aplicação tem a tendência de não ser algo permanente e pode acarretar em situações discriminatórias e de contestação quanto a capacidade de quem se beneficiar da medida.

Por outro lado, aqueles que se posicionaram favoravelmente quanto à instituição disseram que, a curto prazo, não haveria outra forma de alteração da realidade tão díspar da representatividade feminina nos cargos de liderança, já que estimularia a participação e o ingresso de mais mulheres nessas posições.

Essa polêmica também foi observada no questionário promovido pela *International Cooperative and Mutual Insurance Federation* (ICMIF). Muitas entrevistadas se posicionaram contra as cotas, dizendo que as leis não podem impor a participação, que deve decorrer em razão da meritocracia, dando visibilidade às mulheres, sendo imprescindível a promoção de ações educativas com o fim de modificar atitudes e não de formas de ditar o que deve ser feito, sendo aceitável o estabelecimento de metas. Já as entrevistadas que entendem ser necessário o estabelecimento das cotas apontaram o machismo estrutural e a cultura como elementos que dificultam a superação do teto de

vidro e dos preconceitos contra as mulheres, se mostrando como um meio para alcançar a igualdade de oportunidades, ainda que só em um início (ICMIF, 2014).

Essa observação acerca da meritocracia também foi notada nas falas das participantes mulheres do grupo de dirigentes cooperativistas, já que demonstraram ser veementemente contra o estabelecimento de cotas, pois isso desvaloriza a capacidade feminina e, tendo em vista que os homens as elegeram, não verificam a existência desse machismo institucionalizado, entendendo que basta que as mulheres demonstrem sua capacidade e o interesse em aceder a esses cargos e isso será possível.

Esse foi o mesmo resultado obtido com as entrevistas das líderes realizadas pelas pesquisadoras Lygia Hryniewicz e Maria Vianna (2018). Para elas, a percepção da meritocracia como única maneira para atingir cargos de liderança, cabendo às interessadas a demonstração de que estão habilitadas para o exercício dessa responsabilidade, pressupõe a inexistência de mulheres capacitadas para essas posições, além de ignorar a herança cultural e a discriminação histórica que as mulheres sofrem, já que homens e mulheres encontram-se em pontos diferentes de partida e passam por diferentes obstáculos ao longo de suas carreiras, não sendo apenas uma questão de opção.

É notório ressaltar que esse posicionamento se contradiz, inclusive, com as falas das próprias participantes do debate, ao mencionarem que as cooperadas são as que têm mais interesse na capacitação e no estudo e as que mais concluem os cursos de gestão e de capacitação, sejam os promovidos pelas cooperativas, sejam os realizados academicamente. Com isso, é incontestável que a maioria das mulheres cooperativistas tem maior habilidade técnica para gerir o negócio do que os homens, devido a formação que possuem e, por isso, os questionamentos sobre a capacidade feminina ou a dúvida que as cotas podem gerar em torno de quem dela se beneficia se tornam incabíveis.

Diante desses aspectos, as falas sobre a evolução natural ser mais duradoura e efetiva, sendo necessária uma constante política de capacitação também podem ser refutadas, primeiro, por as estimativas da ONU demonstrarem que a paridade de gênero na esfera privada só será atingida em 140 (cento e quarenta) anos e por já existir uma capacitação técnica feminina muito maior do que a masculina, observada tanto pelas falas dos participantes, quanto pelos dados do IBGE e do Instituto Nacional de Estatística (INE), já que há mais mulheres que concluem o ensino superior que os homens.

Deve-se destacar que apesar das lutas e conquistas advindas com o movimento feminista desde o final do século XIX e da pauta de inclusão feminina no mercado laboral, incluindo as posições de topo, conscientizando as mulheres dessa necessidade, além de mostrar a importância econômica dessa diversidade, pouca coisa foi alterada. Kristen Ghodsee (2018) aponta que apesar da educação e da experiência, essas barreiras são reais nas posições de liderança e, apesar dos mais de quarenta anos de ativismo, o poderio masculino na política e no poder econômico não foi quebrado.

No entanto, apesar da polêmica, todos concordam que não haveria nenhum impedimento ou violação em relação ao princípio da adesão voluntária e livre, uma vez que, em primeiro lugar, as mulheres já seriam associadas e, por isso, haveria um estímulo à participação de todos os membros, além de ser a alteração de uma vontade da sociedade, cabendo o acatamento à autonomia de decisão e à democracia, ressaltando que deve prevalecer o respeito às características do cooperativismo, a fim de que não haja a exclusão masculina ou uma imposição para a participação feminina de fachada.

Diante disso, pode-se dizer, mesmo diante da divergência de opiniões instaurada nos grupos, que a implementação estatutária das cotas de gênero tem o condão de dar oportunidade para essas mulheres capacitadas a exercerem uma atividade para a qual foram formadas ao longo de anos, sendo um propulsor importante para promover a equidade, além de dar visibilidade para que outras mulheres passem a considerar essa possibilidade no futuro.

Considerando que a inclusão estatutária das cotas deve ser proposta de uma maneira que não traga conflitos para as cooperativas e que se preserve o equilíbrio entre homens e mulheres, tanto na quantidade de participantes, como na efetiva participação das pessoas que são membros, uma das questões que se pode enfrentar é como essa proposta deve ser apresentada a ponto de convencer os cooperados a adotá-la sem que preconceitos surjam e mostrando que a existência de cargos compostos apenas por homens é contrário aos preceitos cooperativistas. Assim, uma análise sobre a melhor abordagem é algo que deve ser realizado previamente, sendo, por isso, merecedora de um estudo próprio.

Ainda que as cotas sejam adotadas, um programa educacional deve ser implementado concomitantemente. A realidade patriarcal está inserida profundamente nas mais diversas expressões das sociedades, o que pode ser observado pelos dados estatísticos analisados no Brasil e em Portugal e que não diferem muito quando se trata do cooperativismo. Por

essa razão, a promoção do princípio da educação, formação e informação é tão necessária para apresentar uma realidade diferente daquela que é vislumbrada no dia a dia das pessoas.

O grande problema é que não existe ainda uma estruturação das bases do que esse programa de conscientização e treinamento deve conter, realizar ou alcançar, sendo necessário defini-lo em primeiro lugar. Sendo, portanto, outro ponto a ser estudado com mais detalhamento.

É de se destacar que o programa, no entanto, não deveria focar apenas na capacitação feminina e conscientização feminina e masculina sobre a inclusão de gênero, uma vez que restou claro que o maior empecilho para ocupação dos cargos de topo não é a ausência de capacidade técnica ou educacional das mulheres, mas o excesso de trabalho doméstico. Assim, dentre as bases desses cursos, algum tópico que tenha a capacidade de modificar os hábitos padrão da divisão de tarefas em casa pode ser um grande destaque para alcançar a paridade de forma perene e efetiva.

Ao se promover a inclusão de gênero, será necessário observar ainda dois outros aspectos, tais como se a inclusão de mulheres dá oportunidade a todas as mulheres ou a apenas uma parcela delas e se os demais grupos minoritários também não serão prejudicados, cabendo, nesses casos, um estudo detalhado sobre os impactos gerados.

A partir da proposição de estudar o estabelecimento das cotas de gênero para inclusão feminina em cargos diretivos de cooperativas como uma maneira de promover o respeito ao princípio da adesão voluntária e livre, foi possível observar que as cooperativas do Brasil e de Portugal enfrentam os mesmos desafios, o que não é uma surpresa, considerando tratar-se de países cujos vínculos foram estabelecidos séculos atrás em razão da colonização. Dessa forma, o Brasil, ex-colônia lusitana, formou-se com base nos preceitos da sociedade portuguesa, apresentando características inevitavelmente semelhantes.

Essa semelhança, no entanto, não é uma exclusividade dos dois países, já que o estabelecimento dos papéis femininos e masculinos são definidos pela estrutura patriarcal arraigada às mais diversas sociedades e cultuada ao longo de séculos ao redor do mundo, impondo a submissão das mulheres em relação aos homens nas mais diversas esferas da vida pública e privada.

A distinção de tratamento faz com que as mulheres busquem a concessão de direitos que as permitam atuar em igualdade de condições e oportunidades com os homens, sendo uma das pautas do feminismo contemporâneo o alcance dos cargos de topo, sem que haja barreiras discriminatórias capazes de impedir o acesso desse grupo marginalizado socialmente, uma vez que, ainda que as legislações dos países prevejam a observância do princípio da igualdade entre homens e mulheres, inclusive no âmbito de trabalho, essa proteção muitas vezes não é cumprida, resultando em práticas excludentes.

Nesse sentido, os dados estatísticos concernentes à composição dos quadros sociais das cooperativas brasileiras e portuguesas permitiram vislumbrar que as mulheres correspondem a cerca de 40% dos cooperados em ambos os países e que têm mais dificuldades de acesso aos postos de liderança das cooperativas.

A constatação desses percentuais permite afirmar que essas entidades também sofrem os efeitos do machismo institucionalizado ao longo de muitos séculos de formação da população mundial.

Ainda que se constituam prezando pela promoção de valores como a ajuda mútua, o respeito, a igualdade, a equidade, que são executados mediante a observância dos princípios, dentre os quais se destacam o da adesão voluntária e livre e o da gestão democrática, praticam uma distorção entre o discurso promovido pelo cooperativismo e a realidade prática, tendo em vista que a promoção da equidade de gênero não é

disseminada amplamente em todas as esferas da organização, que conta com percentuais de participação feminina em cargos de liderança próximos daqueles observados nas sociedades comerciais.

Dessa forma, comprova-se que o cooperativismo, apesar de se apresentar como a melhor opção de inclusão, não promove uma política interna capaz de modificar as barreiras de ascensão feminina e de transformar os valores tradicionalmente trazidos do ambiente onde se instalam nos valores promovidos pelo movimento.

A inexistência de uma política interna inclusiva viola os preceitos originários do princípio da adesão voluntária e livre, que impede a prática de ações discriminatórias no cooperativismo, inclusive quanto ao gênero, não só no momento do ingresso na organização, como também na participação paritária dos membros nos cargos de liderança, de forma a garantir a dignidade fundamental dos indivíduos.

Isso causa um efeito negativo na gestão democrática do cooperativismo, diante da ausência de representatividade proporcional nos cargos diretivos, impedido que ponto de vista feminino tenha espaço e promova as benfeitorias capazes de cuidar plenamente dos interesses dos componentes do quadro social.

Por essa razão, a promoção de ações afirmativas, tal qual prevê o princípio das portas abertas, é uma forma de garantir que as cooperativas respeitem a igualdade e a equidade em sua atividade e nas ações promovidas em relação aos membros.

Nesse sentido, a implementação de cotas é uma forma plausível para atingir a paridade de gênero nos cargos diretivos, por ser uma ação afirmativa capaz de gerar a inclusão feminina nos cargos de topo em um prazo menor do que se fosse esperar que a equidade seja atingida naturalmente, cumprindo, assim, com um dos objetivos propostos pelo princípio da adesão voluntária e livre.

Como ação afirmativa, as cotas teriam o condão de promover a igualdade de condições de acesso às mulheres, grupo notadamente preterido para ocupação dos cargos diretivos nas cooperativas, gerando uma sequência de mudanças estruturais a longo prazo, ao conscientizar o grupo de associados quanto a importância da diversidade, transformando as atitudes internas, além de permitir a construção de exemplos que motivem mais mulheres a galgar esses espaços.

O problema, no entanto, reside na polêmica que o tema traz, já que, como observado pela pesquisa qualitativa dos *focus-group*, os posicionamentos a favor e contra as cotas se dividem de forma muito proporcional.

Restou patente, todavia, que os argumentos contrários utilizados para refutar a adoção da medida estão intrinsecamente relacionados ao machismo institucionalizado, mantendo um discurso que acaba privilegiando a conservação da soberania masculina e que obstaculiza a ampliação do ponto de vista feminino ao não permitir a compreensão das dificuldades estruturais que a maioria das mulheres enfrentam para progredir na carreira, a despeito de sua reconhecida capacidade técnica e acadêmica para ocupação de cargos diretivos.

Diante disso, para que as cotas possam ser implementadas e votadas democraticamente pelas assembleias das cooperativas, haverá o desafio de mostrar para os cooperados a importância, a efetividade e a responsabilidade da medida, de forma a afastar os preconceitos existentes em relação a sua utilização.

Para tanto, se mostra imprescindível a adoção concomitante de medidas educativas e de conscientização, como apontado unanimemente pelos participantes dos *focus-group*, uma vez que as alterações promovidas por intermédio da educação tendem a ser perenes a longo prazo.

Essas medidas educativas e de conscientização devem promover o conhecimento da essência cooperativista, conscientizar os homens sobre a importância da diversidade, do respeito ao próximo e do progresso econômico que essa inclusão promove, ademais de incentivar, empoderar e capacitar as mulheres para assumir cargos de liderança, para que confiem em suas habilidades e demonstrem abertamente seus interesses e competências.

Um diferencial que podem apresentar é mostrar que o *status quo* atualmente vigente – de cargos diretivos compostos exclusivamente por homens ou por uma maioria esmagadora de homens, que não representa equitativamente a proporcionalidade de cooperados – fere frontalmente os preceitos de igualdade e equidade, além dos princípios das portas abertas e da gestão democrática propostos pelo cooperativismo, gerando um questionamento interno sobre as ações adotadas.

Além disso, tendo em vista que restou evidente que as maiores barreiras para que as mulheres alcancem posições de liderança advêm das responsabilidades maternas,

domésticas e da falta de credibilidade quanto à sua competência, é importante que os programas educacionais a serem desenvolvidos despertem a consciência sobre esses tópicos e busquem medidas capazes de mitigar o problema, proporcionando um ambiente que permita às mulheres a realização plena da capacidade diretiva e do cuidado da família.

O desafio que se impõe quanto a esse quesito é vislumbrado pela inexistência atual de um programa que tenha a capacidade de promover esse objetivo. É necessário que seja criado e moldado para atender as necessidades de inclusão, conforme as realidades das cooperativas e isso, conseqüentemente, levaria um tempo para ser efetivamente implementado e começar a dar resultados.

Dessa feita, tem-se que o estabelecimento de cotas teria a capacidade de dar início à transformação necessária para que o cooperativismo brasileiro e português seja capaz de cumprir com as suas propostas basilares, tornando-se um propulsor para cumprimento do princípio da igualdade que lhe é tão caro, oportunizando a igualdade de condições de acesso e oportunidades para que as mulheres possam executar as funções gerenciais como membros da organização de forma paritária e complementar, em benefício de todos os cooperados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abílio, A. G. M. (2019). *Diversidade sexual e de gênero: A tutela jurídica nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro, Lumen Juris.

Adichie, C. N. (2015). *Sejamos todos feministas*. São Paulo, Companhia das Letras.

Adichie, C. N. (2017). *Para educar crianças feministas*. São Paulo, Companhia das Letras.

Agência Brasil (2021). *Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho*. Acedido em 22 de janeiro de 2022, em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Em%202019%2C%20as%20mulheres%20receberam,9%25%20do%20rendimento%20dos%20homens>.

Agência IBGE Notícias (2019). *Extrema pobreza atinge 13,5 milhões de pessoas e chega ao maior nível em 7 anos*. Acedido em 21 de janeiro de 2021, em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25882-extrema-pobreza-atinge-13-5-milhoes-de-pessoas-e-chega-ao-maior-nivel-em-7-anos>.

Agência IBGE Notícias (2020). *Síntese de Indicadores Sociais: em 2019, proporção de pobres cai para 24,7% e extrema pobreza se mantém em 6,5% da população*. Acedido em 21 de janeiro de 2021, em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29431-sintese-de-indicadores-sociais-em-2019-proporcao-de-pobres-cai-para-24-7-e-extrema-pobreza-se-mantem-em-6-5-da-populacao>.

Ake Book, S. (1993). *Valores cooperativos num mundo de mudança*. Lisboa, ISCOOP.

Aliança Cooperativa Internacional para as Américas (2009). *Lei marco para as cooperativas da América Latina*. San José, Aliança Cooperativa Internacional para as Américas.

Akotirene, C. (2019). *Interseccionalidade*. São Paulo, Pólen.

Alves, F. A. (2005). A supremacia dos princípios constitucionais fundamentais. In: C. M. S. Velloso, R. Rosas, & A. C. R. Amaral. *Princípios Constitucionais Fundamentais*:

Estudos em homenagem ao professor Ives Gandra da Silva Martins (pp. 511-522). São Paulo, Lex Editora.

Amaral, L. (1938). *Tratado brasileiro de cooperativismo*. São Paulo, Saraiva.

Araújo, V. T. M. (2018). *Mulheres iguais na diferença: A igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro e a eficácia dos direitos fundamentais*. Rio de Janeiro, Lumen Juris.

Balay, E. (1933). Escuelas doctrinarias de la Economía Social. *Revista de Ciencias Económicas*, 21(140), 197-208.

Ballestrin, L. M. A. (2017). Feminismos subalternos. *Estudos Feministas*, 25(3), 1035-1054. <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n3p1035>.

Bastidas-Delgado, O. (2016). *La identidad cooperativa*. Argentina, InterCoop.

Bastos, A. (2005). Algumas ponderações sobre os Princípios Constitucionais Fundamentais. In: C. M. S. Velloso, R. Rosas, & A. C. R. Amaral. *Princípios Constitucionais Fundamentais: Estudos em homenagem ao professor Ives Gandra da Silva Martins* (pp. 57-62). São Paulo, Lex Editora.

Becho, R. L. (2002). *Elementos de Direito Cooperativo*. São Paulo, Dialética.

Bobbio, N. (2004). *A era dos direitos*. Rio de Janeiro, Elsevier.

Bourdieu, P. (2021). *A dominação masculina*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil.

Cadete, G. R. (2014). Intercooperação – sociedade e economia social. In: R. Namorado (coord.). *Economia Social em Ação* (pp. 87-124). Lisboa, Almedina.

Calil, L. E. S. (2007). *Direito do Trabalho da Mulher*. São Paulo: LTr.

Carvalho, M. M. (2018). Art. 27º. In: D. Meira, & M. E. Ramos (coord.). *Código Cooperativo Anotado* (pp. 161-166). Coimbra, Almedina.

Castro, V. I. S. S. (2014). Limites às mutações constitucionais: revisão e cláusula pétrea. *Revista do Instituto do Direito Brasileiro*, 3(10), 7657-7702.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. *Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2021*. Acedido em 15 de julho de 2022, em

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/2021_11_16_BE_VFINAL_web.pdf.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. *Desigualdade salarial entre homens e mulheres em Portugal*. Acedido em 23 de janeiro de 2022, em https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Desigualdade_salarial.pdf.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União* nº 191-A, de 5 de outubro de 1988. Acedido em 24 de janeiro de 2022, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Constituição da República Portuguesa. *Diário da República* n.º 86/1976 – Série I de 1976-04-10. Acedido em 24 de janeiro de 2022, em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>.

Cooperativas de las Américas. *Principios y valores cooperativos*. Acedido em 24 de janeiro de 2022, em <https://aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>.

Cracogna, D. (2016). *Manual de legislación cooperativa*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Intercoop.

Crasnow, S. (2014). Feminist Standpoint Theory. In: N. Cartwright, & E. Montuschi. *Philosophy of social science: A new introduction* (pp. 145-161). Oxford, Oxford University Press.

Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139-167. Acedido em 05 de setembro de 2022, em: https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4013&context=faculty_scholarship.

Daller, V. L. O. (2008). Estratégia do desenvolvimento do cooperativismo e associativismo (pp. 41-51). *Cooperativismo de Gênero*, Brasília, MAPA/ACS.

Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União* de 09/08/1943, p. n.º 11937. Acedido em 18 de julho de 2022, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

Delap, L. (2022). *Feminismos: uma história global*. São Paulo, Companhia das Letras.

- Delgado, M. G. (2007). Direitos Fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, 2, 11-40.
- Elío Cemborain, E. (2006). Techo de cristal y escalera de cristal en las cooperativas de Mondragón: Participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las cooperativas. *GEZKI*, 2, 35-71.
- Farias Monteiro, K., & Grubba, L. S. (2017). A luta das mulheres pelo espaço público na primeira onda do feminismo: De sufragettes às sufragistas. *Direito E Desenvolvimento*, 8(2), 261-278. <https://doi.org/10.25246/direitoedesenvolvimento.v8i2.563>.
- Ferreira, M. L. (2021). *Direitos Humanos e inclusão social nas relações de trabalho: Proteção às minorias e grupos vulneráveis*. Belo Horizonte, Arrais Editora.
- Franke, W. (1973). *Direito das sociedades cooperativas: Direito cooperativo*. São Paulo, Saraiva.
- Freire, N. (2009). O lugar das produtoras rurais no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (pp. 15-20). *Cooperativismo de Gênero*, Brasília, MAPA/ACS.
- Galego, C; & Gomes, A. A. (2005). Emancipação, ruptura e inovação: O “focus group” como instrumento de investigação. *Revista Lusófona de Educação*, 5(5), 173-184.
- Ghodsee, K. R. (2018). *Why women have better sex under socialism: And other arguments for economic independence*. New York, Bold Type Books.
- Gide, C. (2008). *O cooperativismo*. Brasília, Confedbrás.
- Gomes, O., & Gottschalk, E. (1990). *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro, Forense.
- Gouveia, R. (2018). *Programa gênero e cooperativismo – coopergênero: Análises e diagnósticos*. Madrid, Programa EUROsociAL.
- Gurung, L. (2020). Feminist Standpoint Theory: Conceptualization and Utility. *Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology*, 14, 106–115. <https://doi.org/10.3126/dsaj.v14i0.27357>.
- Harding, S. G. (2004). *The feminist standpoint theory reader: Intellectual & political controversies*. New York and London, Routledge.

Hennink, M. M. (2014). *Focus group discussions: Understanding qualitative research*. New York, Oxford University Press.

Henriques Júnior, F. C (2005). O princípio constitucional fundamental da soberania: Análise a partir de uma visão sistêmica. In: C. M. S. Velloso, R. Rosas, & A. C. R. Amaral. *Princípios Constitucionais Fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ives Gandra da Silva Martins* (pp. 451-474). São Paulo, Lex Editora.

Hooks, B. (2018). *O feminismo é para todo mundo: Políticas arrebatadoras*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos.

Hryniewicz, L. G. C, Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: Obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 6(3), 331-344.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Acedido em 15 de julho de 2022, em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>.

Instituto Nacional de Estatística. *Educação*. Acedido em 17 de outubro de 2022, em https://www.ine.pt/scripts/wm_v_final/bloc-2a.html.

International Cooperative Alliance. *International Cooperative Alliance*. Acedido em 25 de setembro de 2022, em <https://www.ica.coop/en/about-us/international-cooperative-alliance>.

International Cooperative Alliance. *Committees and Networks of the ICA*. Acedido em 25 de setembro de 2022, em <https://www.ica.coop/en/about-us/our-structure/alliance-committees-and-networks>.

International Cooperative Alliance. *Plaidoyer mondial*. Acedido em 25 de setembro de 2022, em <https://www.ica.coop/fr/notre-travail/plaidoyer-mondial>.

International Cooperative Alliance (2021). *Mujeres líderes: por un futuro igualitario en el mundo del COVID-19 – Mejores prácticas cooperativas del todo el mundo*. Acedido em 25 de setembro de 2022, em <https://www.ica.coop/sites/default/files/2021-11/Spanish-version-gec-publication-final-8-march.pdf>.

- International Cooperative and Mutual Insurance Federation (2014). *Women in leadership positions*. Cheshire, ICMIF. Acedido em 25 de setembro de 2022, em https://www.ica.coop/sites/default/files/2021-11/Womens_ReportNEW%20%283%29.pdf.
- Krüeger, C. D. G. (2004). O princípio das portas abertas. In: G. Krüeger (coord.). *Cooperativismo e o Novo Código Civil* (pp. 133-140). Belo Horizonte, Mandamentos.
- Landim, L. F. S. (2020). *Mulheres em cargos de liderança em empresas internacionais*. Dissertação Mestrado em Economia e Gestão Internacional, Faculdade de Economia da Universidade do Porto.
- Lei n.º 5.764, de 16 de dezembro de 1971. *Diário Oficial da União* de 16/12/1971, p. 10354. Acedido em 07 de abril de 2022, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- Lei n.º 12.690, de 19 de julho de 2012. *Diário Oficial da União* de 20/07/2012, p. 2. Acedido em 08 de abril de 2022, em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112690.htm.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. *Diário da República* n.º 30/2009, Série I. Acedido em 18 de julho de 2022, em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.
- Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto. *Diário da República* n.º 169/2015, Série I. Acedido em 07 de abril de 2022, em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2015-70147380>.
- Leite, J. S. (1982). *Cooperação e intercooperação*. Lisboa, Livros Horizonte.
- Lerner, G. (2019). *A criação do patriarcado: História de opressão das mulheres pelos homens*. São Paulo, Cultrix.
- Levet, B. (2014). *La théorie du genre ou le monde rêvé des anges*. Paris, Le livre de poche.
- Lopez-Claros, A., & Nakhjavani, B. (2018). *Equality for women = prosperity for all: The disastrous global crisis of gender inequality*. New York, St. Martin's Press.
- Macedo, E. H. (2014). A cota de gênero no processo eleitoral como ação afirmativa na concretização de direitos fundamentais políticos: tratamento legislativo e jurisdicional. *Revista da AJURIS*, 41(133), 205-243.

- MacPherson, I. (1996). *Princípios cooperativos para o século XXI*. Lisboa, Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo.
- Magalhães Filho, G. B. (2002). *Hermenêutica e unidade axiológica da Constituição*. Belo Horizonte, Mandamentos.
- Marques, S. S., & Oliveira, M. A. C. (2017). Direito fundamental à licença-paternidade e masculinidades no estado democrático de direito. *Revista Culturas Jurídicas*, 4(9), 222-248.
- Marcone, S. (2009). Igualdade de gêneros: Uma estratégia para o desenvolvimento cooperativo (pp. 23-40). *Cooperativismo de Gênero*, Brasília, MAPA/ACS.
- Martins, A. P. A. (2015). O Sujeito "nas ondas" do Feminismo e o lugar do corpo na contemporaneidade. *Revista café com sociologia*, 4(1), 231-245.
- Meira, D. (2018). O princípio da participação económica dos membros à luz dos novos perfis do escopo mutualístico. *Boletín de la Asociación de Derecho Cooperativo*, 53, 107-137. DOI: <http://dx.doi.org/10.18543/baidc-53-2018pp107-137>
- Meira, D (2019). Identidade cooperativa, admissão e demissão dos cooperadores. Realidades convergentes no direito português. In: J. Miranda, L. Sousa & E. Gadea (Eds.), *Direito Cooperativo e Identidade Cooperativa* (pp. 71-96). Curitiba, Brazil Publishing.
- Meira, D (2020a). Cooperativas e solidariedade: realidades convergentes. *Revista ES-Economia Social. Leituras e Debates*,8. http://www.revista-es.info/meira_8.html.
- Meira, D. (2020b). Projeções, conexões e instrumentos do princípio cooperativo da educação, formação e informação no ordenamento português. *Boletín de la Asociación de Derecho Cooperativo*, 57, 71-94. DOI: <http://dx.doi.org/10.18543/baidc-57-2020pp71-94>.
- Meira, D. (2021). Os grupos económicos cooperativos na encruzilhada entre os princípios da intercooperação e da autonomia e da independência. Uma análise à luz do direito português. *Boletín De La Asociación Internacional De Derecho Cooperativo*, 59, 149-181. <https://doi.org/10.18543/baidc-59-2021pp149-181>.
- Meira, D. (2022). Cooperative Governance and Sustainability: An Analysis According to New Trends in European Cooperative Law. In: Tadjudje, W., Douvitsa, I. (eds)

Perspectives on Cooperative Law. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-1991-6_21.

Meira, D., & Martinho, A. L. (2019). Igualdade de género e governação cooperativa em Portugal - uma análise jurídica e fática. *Deusto Estudios Cooperativos*, 12, 57-77. <https://doi.org/10.18543/dec-12-2019pp57-77>.

Meira, D., & Martinho, A. L. (2020). A participação das mulheres nas cooperativas portuguesas - que caminhos para a paridade?. In M. A. Dicapua, M. J. Senent Vidal & G. Fajardo (Eds.). *Economía Social y Solidaria y Género* (pp. 386-401). Valencia: Tirant lo Blanch.

Meira, D. A., & Ramos, M. E. (2015). Os princípios cooperativos no contexto da reforma do Código Cooperativo português. *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 27, 401-428. ISSN 1577-4430.

Meira, D., & Ramos, M. E. (2019). Projeções do princípio da autonomia e da independência na legislação cooperativa portuguesa. *Boletín de la Asociación de Derecho Cooperativo*, 55, 135-170. DOI: <http://dx.doi.org/10.18543/baidc-55-2019pp135-170>

Mello, C. A. B. (1995). *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. São Paulo, Malheiros Editores.

Menezes, A. (2005). *Nos rumos da cooperativa e do cooperativismo*. Brasília, Confedbrás.

Mill, J. S., & Taylor, H. (2021). *A sujeição das mulheres*. Brasília, Câmara dos Deputados, Edições Câmara.

Ministério da Agricultura, Pecuária e Desenvolvimento (2008). *Igualdade de Género: estratégia de desenvolvimentos do cooperativismo e associativismo*. Brasília, MAPA/SDC.

Miranda, A. B. (2007). Dos órgãos sociais. In: G. Krueger, & A. B. Miranda (Coords.), *Comentários à legislação das sociedades cooperativas: tomo I* (pp. 144-154). Belo Horizonte: Mandamentos.

Miranda, J. E. (2017). *Filosofia cooperativa: Análisis del proceso de conformación del cooperativismo*. Curitiba, Juruá.

Mladenatz, G. (2003). *História das doutrinas cooperativistas*. Brasília, Confedbrás.

Monteiro, K. F, Grubba, L. S. (2017). A luta das mulheres pelo espaço público na primeira onda do feminismo: De sufragettes às sufragistas. *Direito E Desenvolvimento*, 8(2), 261-278. <https://doi.org/10.25246/direitoedesenvolvimento.v8i2.563>.

Monteiro, A. A. (2021). As mulheres na economia social: No centro da ação, longe da decisão. *Tempo Social revista de sociologia da USP*, 33(2), 331-349. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2021.178980>.

Montesquieu, C. L. S. (1995). *O espírito das leis*. Brasília, Editora Universidade de Brasília.

Namorado, R. (2000). *Introdução ao Direito Cooperativo*. Coimbra, Almedina.

Nascimento, A. M. (2005a). Direito Constitucional e Direito do Trabalho. In: C. M. S. Velloso, R. Rosas, & A. C. R. Amaral. *Princípios Constitucionais Fundamentais: Estudos em homenagem ao professor Ives Gandra da Silva Martins* (pp. 93-99). São Paulo, Lex Editora.

Nascimento, A. M. (2005b). *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr.

Nascimento, O. V. (1982). Evolução da educação cooperativista no Brasil. In: D. B. Pinho (Organ.), *Administração de Cooperativas* (pp. 227-238). São Paulo, CNPq.

Nunes, C. A, & Martins, J. C. (2020). A proteção à maternidade nas relações de emprego e seu (des)amparo pela reforma trabalhista. *Revista Jurídica (FURB)*, 24 (53), e7903.

Oliveira, J. M. L. L. (2004). *Introdução ao Direito*. Rio de Janeiro, Lumen Juris.

Organização das Cooperativas Brasileira (2022). *Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2022*. Acedido em 08 de agosto de 2022, em <https://anuario.coop.br/>.

Organização das Nações Unidas (1945). *Carta das Nações Unidas*. Rio de Janeiro, UNIC. Acedido em 08 de setembro de 2022, em <https://brasil.un.org/sites/default/files/2022-05/Carta-ONU.pdf>.

Organização das Nações Unidas. *Objetivos de desenvolvimento sustentável: igualdade de gênero*. Acedido em 23 de janeiro de 2022, em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>.

Organização Internacional do Trabalho (1919). *Convenção n.º 3: Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)*. Acedido em

27 de junho de 2022, em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang-pt/index.htm.

Organização Internacional do Trabalho (1951). *Convenção n.º 100: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*. Acedido em 27 de junho de 2022, em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm.

Organização Internacional do Trabalho (1958). *Convenção n.º 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. Acedido em 27 de junho de 2022, em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm.

Organización Internacional del Trabajo (2000). *Convenio n.º 183: Convenio sobre la protección de la maternidad*. Acedido em 27 de junho de 2022, em https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328.

Organização Internacional do Trabalho (2002). *Recomendação n.º 193: Sobre a promoção de cooperativas*. Acedido em 07 de abril de 2022, em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242764/lang--pt/index.htm#:~:text=Para%20os%20efeitos%20desta%20Recomenda%C3%A7%C3%A3o,comum%20e%20de%20gest%C3%A3o%20democr%C3%A1tica.

Organização Internacional do Trabalho (2014). *Cooperatives and the world of work n.º 1*. Genebra, OIT.

Organização Internacional do Trabalho (2016). *Documentos Fundamentais da OIT*. Lisboa, Gabinete Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal. Acedido em 27 de junho de 2022, em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711714.pdf.

Organização Internacional do Trabalho (2016). *Avanzar hacia la igualdad: el camino cooperativo*. Genebra, OIT.

Organização Internacional do Trabalho (2019). *Relatório Global sobre os Salários 2018/19: O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres*. Genebra, OIT.

- Organização Internacional do Trabalho (2022). *História da OIT*. Acedido em 27 de junho de 2022, em <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>.
- Pande, R., & Ford, D. (2012). *Gender quotas and female leadership*. Washington, DC, World Bank.
- Payne, K. (2017). *The broken ladder: How inequality affects the way we think, live and die*. New York, Penguin Books.
- Pedroso, E. (2019). *As 100 maiores cooperativas 2019 / Retrato da Mulher no sector cooperativo português*. Lisboa, Cases.
- Pinho, D. B. (2003). Brasil – Tendências da Educação Cooperativa nos anos 2000 – valorizando a cidadania brasileira. *Pensamento Cooperativo: Revista de Estudos Cooperativos*, 4(4), 73-105.
- Pousadas, T. H. (2003). *Género y Cooperativas: la participación femenina desde un enfoque de género – Parte 2*. Ciudad Autónoma da Buenos Aires, Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos.
- Rabiee, F. (2004). Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the Nutrition Society*, 63(4), 655-660. doi:10.1079/PNS2004399.
- Reale, M. (2002). *Lições preliminares de direito*. São Paulo, Saraiva,
- Reyes Lavega, S. et al. (2012). *Derecho Cooperativo Uruguayo*. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.
- Ribeiro, D. (2019). *Lugar de fala*. São Paulo, Pólen.
- Rodrigues, C., & Machado, M. S. (2016). Proteção à maternidade: Uma reflexão sobre apaziguamento e sedimentação das desigualdades entre homens e mulheres. *Revista da ABET*, 15(1), 22-32.
- Rodrigues, J. N., & Pedro, M. R. S. (2019). A proteção da parentalidade em matéria de organização do tempo de trabalho: Uma perspetiva jurídica-económica comparada. *Lusíada Revista de Direito*. 21-22, 251-295. <http://hdl.handle.net/11067/5454>.
- Santos, M. F. (2018). *Imparcialidade e diversidade de gênero nos tribunais*. Rio de Janeiro, Lumen Juris.

Schwarcz, L. M. (2019). *Sobre o autoritarismo brasileiro*. São Paulo, Companhia das Letras.

Senent Vidal, M. J. (2011). ¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres?. Responsabilidad social empresarial e igualdad real. *Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 57-84.

Senent Vidal, M. J. (2016). Aspectos de la perspectiva de género en la regulación jurídica de las cooperativas. In: M. F. Teixeira & M. F. Teixeira (Org.). *O Pensamento Feminino na Construção do Direito Cooperativo* (pp. 227-246). Brasília, Vincere Associados.

Senent Vidal, M. J. (2021). Herramientas jurídicas para la aplicación de la perspectiva de género a la regulación de las cooperativas y otras entidades de la economía social. *Deusto Estudios Cooperativos*, 12, 13-55. <https://doi.org/10.18543/dec-12-2019pp13-55>.

Silva, J. A. (2014). *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo, Malheiros Editores.

Silvestre Cabrera, M., López Belloso, M., & Royo Prieto, R. (2020). La aplicación de la Feminist Standpoint Theory en la investigación social. *Investigaciones Feministas*, 11(2), 307-318. <https://doi.org/10.5209/infe.66034>

Siqueira, C. B., & Bussinguer, E. C. A. (2020). As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. *Revista Thesis Juris*, 9(1), 145-166. <https://doi.org/10.5585/rtj.v9i1.14977>.

Sola, J. V. (2010). *Manual de Derecho Constitucional*. Buenos Aires, La Ley.

Süssekind, A. *et al.* (2005a). *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. I. São Paulo, LTr.

Süssekind, A. *et al.* (2005b). *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. II. São Paulo, LTr.

Teixeira, M. F. (2016). *A inaplicabilidade do Código de Defesa do Consumidor às cooperativas de crédito: uma abordagem da jurisprudência do STJ e do TJDFT à luz do princípio da igualdade e das regras de interpretação normativa*. Brasília, Vincere Associados.

Teixeira, M. F., & Teixeira, M. F. (2018). A importância do princípio da educação cooperativa na solução de conflito entre as cooperativas e seus associados. In: A.

Ambrogi, F. G. T. Silva, & F. B. Freitas, (Coord.). *Direito Cooperativo: temas contemporâneos* (pp. 135-152). São Paulo, Noeses.

Thatcher Ulrich, L. (2007). *Well-behaved women seldom make history*. New York, Vintage Books.

Tiburi, M. (2019). *Feminismo em comum: Para todas, todes e todos*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos.

Touraine, A. (2013). *La fin des sociétés*. Paris, Éditions du Seuil.

União Europeia. *O Pilar Europeu dos Direitos Sociais em 20 princípios*. Acedido em 06 de janeiro de 2022, em https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt.

United Nations (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Acedido em 08 de setembro de 2022, em <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

United Nations (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Acedido em 18 de setembro de 2022, em <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

United Nations. *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Acedido em 01 de março de 2022, em <https://sdgs.un.org/2030agenda>.

United Nations. *Gender Equality*. Acedido em 09 de agosto de 2022, em <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>.

United Nations Women. *World Conferences on Women*. Acedido em 05 de setembro de 2022, em <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>.

United Nations Women (2011). *The Women's Empowerment Principles — Equality Means Business* (2nd ed.). Acedido em 08 de outubro de 2022, em <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAAsia/Docs/Publications/2016/05/WEP-Booklet-en.pdf>.

United Nations Women (2021). *New feminist activism, waves and generations*. New York, United Nations Women. Acedido em 24 de setembro de 2022, em <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/Discussion-paper-New-feminist-activism-waves-and-generations-en.pdf>.

United Nations Women (2022). *Explainer: Sustainable Development Goal 5*. Acedido em 24 de setembro de 2022, em <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/09/explainer-sustainable-development-goal-five>.

United Nations Women (2022). *Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2022*. New York, United Nations Department of Economic and Social Affairs. Acedido em 24 de setembro de 2022, em <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022-en.pdf>.

United Nations Women Asia and Pacific. *Women's Empowerment Principles (WEPs)*. Acedido em 08 de outubro de 2022, em <https://asiapacific.unwomen.org/en/countries/china/weps>.

Villafáñez Pérez, I. (2017). Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 30, pp. 47-83.

Wolf, N. (2018). *O mito da beleza: Como as imagens de beleza são utilizadas contra as mulheres*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos.

Wollstonecraft, M. (2015). *Reivindicação dos direitos das mulheres*. São Paulo, EDIPRO.

Woolf, V. (2014). *Um teto todo seu*. São Paulo, Tordesilhas.

Yacobucci, G. (2014). *El sentido de los principios penales*. Buenos Aires, Editorial B de F.

Zirbel, I. (2021). Ondas do feminismo. *Blogs de Ciência da Universidade Federal de Campinas: Mulheres na Filosofia*, 7(2), 10-31. Acedido em 23 de janeiro de 2022, em <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/ondas-do-feminismo/>.

Apêndice I – Transcrição do *Focus-group* 1

Focus Group 1: Advogados Cooperativistas

Participante 1: gênero feminino, advogada

Participante 2: gênero masculino, advogado e professor

Participante 3: gênero masculino, advogado e professor universitário, reitor de universidade

Participante 4: gênero feminino, historiadora e advogada, consultora de organismos brasileiros e internacionais

Participante 5: gênero feminino, advogada

Pergunta 1: Comentários sobre os dados de gênero no cooperativismo brasileiro	
Considerações	Percepções dos participantes
<p><i>Estruturação do Cooperativismo</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Liderança masculina;• Participação feminina incipiente.	<p><u>Participante 1:</u></p> <p>O cooperativismo é originário no âmbito rural, cabendo aos homens cuidar do negócio e do dinheiro e as mulheres cuidar da casa e, com isso, no início, apenas os homens eram associados de cooperativas. Com o passar do tempo, as mulheres começaram a se associar também, a participar das assembleias em virtude da independência financeira adquirida a partir do cooperativismo de crédito.</p> <p><u>Participante 2:</u></p> <p>Em comunidades mais tradicionalistas, o cooperativismo origina-se no âmbito rural, tendo uma cultura de governança masculina.</p> <p><u>Participante 4:</u></p>

	<p>A herança cultural colonial implica no machismo por parte dos homens, assim como na submissão feminina, perpetuados até os dias atuais, sendo difícil trabalhar isso de forma estanque, separadamente. É importante trabalhar esse problema dentro de um contexto de construção de forma a auxiliar o crescimento da participação feminina no cooperativismo.</p>
<p><i>Inclusão de gênero</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Funções de cuidado; • Suporte familiar; • Machismo institucionalizado; • Ausência de voz; • Problema estrutural; 	<p><u>Participante 1:</u></p> <p>Apesar de esforços práticos para inclusão de gênero, as mulheres ainda têm a função de cuidado da casa e de suporte familiar, razão pela qual essas ações tornam-se um impeditivo à participação feminina.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “A mulher ainda é muito vinculada a isso”; • “Há um machismo institucionalizado que não dá espaço para essas mulheres, não havendo muita mobilidade por os homens serem mais arraigados ao cargo”; • “Nem todas as lideranças conseguem fazer isso, é mais um discurso do que na prática”; • “O espaço feminino é ‘espremidinho’ mesmo”. • “Quando as mulheres participam de cargos diretivos e vão falar, são interrompidas. Nenhum homem pede licença. A mulher tem que se impor muito mais e se explicar muito mais”; • “Querem as mulheres em funções burocráticas”. <p><u>Participante 2:</u></p> <p>Não há participação feminina efetiva nos cargos diretivos. São poucas que atingem cargos de presidência e, comumente, são atacadas por estarem em tais posições. Além disso, têm pouca voz na gestão.</p>

- “Sinto falta em normas regulatórias (ANS e SFN) de incentivos e identificação do papel feminino nessas cooperativas reguladas”
- “É necessária a efetiva participação feminina nas cooperativas. Sem isso, a garantia da igualdade é mera axiologia, filosofia, sem efetividade prática”;
- “A falta de mulheres leva o cooperativismo a uma hipocrisia”;
- “Usa-se mais o senso feminino como uma empregada do que como líder”.

Participante 3:

Os números sobrelevam a participação feminina dentro de um contexto global, tendo uma crescente participação feminina, ainda que em alguns ramos seja ínfima. O problema não decorre do machismo, nem do aspecto jurídico.

Participante 4:

Em 1998, a participação das mulheres nas cooperativas era de 12%, tendo nascido, naquele momento, um movimento para inclusão de gênero no cooperativismo brasileiro, já que se trata de um problema estrutural, sendo necessário um esforço conjunto para alcançar políticas públicas inclusivas.

- “O discurso do antigo presidente da ACI, Dr. Roberto Rodrigues, em sua posse em Genebra, em 1997, dizia que em todos os conselhos de administração das cooperativas deveria ter, pelo menos, uma mulher e um jovem, levantando uma bandeira pela inclusão”;

	<ul style="list-style-type: none"> • “Até hoje, as mulheres não só pedem para falar, como não participam das mesas em eventos cooperativistas”.
<p><i>Organização</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboração. 	<p><u>Participante 2:</u></p> <p>A organização interna da cooperativa promovida por mulheres no cooperativismo, sobretudo em cooperativas de catadores, é tão elaborada, que dificilmente se fossem dirigidas por homens, atingiriam esse nível organizacional.</p>
<p><i>Representatividade</i></p> <p>Palavras-chave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de representação; • Legislação paritária. 	<p><u>Participante 2:</u></p> <p>Não há, no cooperativismo brasileiro, uma voz feminina que traga um sentimento de continuidade na instituição e não de influência política predatória.</p> <p><u>Participante 4:</u></p> <p>Em 1998, a participação das mulheres nas cooperativas era de 12%.</p> <p><u>Participante 1:</u></p> <p>Se não houver uma legislação que possibilite a paridade, o crescimento da representatividade feminina será muito lento.</p>
<p><i>Consciência cooperativa</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mudança de mentalidade; • Consciência cooperativa; 	<p><u>Participante 3:</u></p> <p>É necessária a construção de uma consciência cooperativa, uma vez que a equidade e a igualdade são basilares para edificação da equiparação de gênero. É imprescindível a mudança de cultura de todos envolvidos pelo cooperativismo, interna e externamente à sociedade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Há uma ausência do conhecimento do que é o cooperativismo. Se a tenacidade do ser cooperativista prevalecesse sobre o nascimento e o desenvolvimento da sociedade

	<p>cooperativa, a participação seria igualitária”;</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Os valores e princípios não são utilizados, sendo mecanismos meramente protocolares, utilizados única e exclusivamente como preceito formal que não é introspectado pelos atores da cooperatividade. Se houvesse a compreensão desses elementos no ser cooperativo, talvez os números de participação da mulher majorassem e a participação em ambientes de governança fosse outra”; • “Há uma atuação mecânica para conformar o interesse de um ou de poucos participantes”; <p><u>Participante 4:</u></p> <p>É necessário trabalhar as mentalidades, de maneira global e não de forma separada, como tem ocorrido. É imprescindível a conscientização.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “O cooperagênero trabalhou a sensibilização das mulheres”; • “A consciência do ser cooperativo é muito importante, porque é preciso inculcar na mente e no coração a questão do pertencimento à cooperativa, para atingir o sentido do cooperativismo e não apenas o caráter econômico”.
<p><i>Capacitação</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitação integral; • Sensibilização feminina e masculina; • Princípio da educação. 	<p><u>Participante 4:</u></p> <p>A capacitação feminina no cooperativismo deve ocorrer de maneira completa, de forma a instigá-la, a partir da conscientização e sensibilização da necessidade de participação do negócio cooperativo, empoderando-a.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Temos que despertar na mulher a questão da confiança nela. Eu

	<p>posso, eu consigo, eu posso fazer, eu não tenho que ter medo”.</p> <p><u>Participante 3:</u></p> <p>Talvez seja necessário despertar no homem a visão de que a participação feminina não vai oprimir a sua capacidade de liderança e realização.</p> <p><u>Participante 2:</u></p> <p>O princípio da educação é importantíssimo para criação de um senso crítico, possibilitando a educação dos homens para aproveitar a atuação de mulheres capacitadas.</p>
--	--

Pergunta 2: As cotas de gênero têm constituído um mecanismo utilizado em vários contextos como forma de promoção à igualdade de gênero. Qual a opinião de vocês acerca desse mecanismo?

Considerações	Percepção dos participantes
<p><i>Instituição de cotas</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas públicas e afirmativas; • Necessidade; • Mudança de conduta social; 	<p><u>Participante 1:</u></p> <p>É necessário.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Não vejo outro caminho. Tem que colocar, senão, se deixar pela sensibilização, não haverá equidade nos conselhos”; • “As mulheres tendem a ser mais abertas para aceitar opiniões e desafios, inovar, tende a ser mais progressista”; <p><u>Participante 2:</u></p> <p>Em lugar de analisar a conduta social para criar a norma, é importante usar a norma para criar a conduta social, trazendo uma isonomia e equidade de maneira natural.</p> <p>Efetividade da norma?</p>

	<p><u>Participante 3:</u></p> <p>A instituição de cotas não mudará o cenário. Haverá uma mudança estrutural, com maior participação feminina no contexto de liderança, continuando pobres na questão atitudinal, em razão da opressão, do destempero, talvez até da discriminação que há.</p> <ul style="list-style-type: none">• “Tudo o que se está cogitando não se resolverá a partir de um marco legal efetivo. Ou eficiente ou eficaz, faltará efetividade”; <p><u>Participante 5:</u></p> <p>Sem uma política afirmativa de participação da mulher nos conselhos de administração, seja através de leis ou programas de incentivos por cotas ou capacitação, não haverá avanços.</p> <ul style="list-style-type: none">• “Existem algumas barreiras, ou o chamado teto de vidro que não são rompidos sem políticas afirmativas, e elas são necessárias para acelerar essa participação, porque barreiras como dupla jornada de trabalho, a menor capacitação das mulheres e a dificuldade de adentrar nos espaços de poder ainda são muito latentes”;• “Para incluir uma mulher em um cargo, um homem tem que ser tirado dele e aí, no discurso, todos dizem apoiar, mas na hora de se levantar para dar lugar para a mulher, não se levantam. Então cotas e leis são as únicas formas de fazer com que os homens com discursos feministas, na prática, se levantem e deem lugar nos conselhos de administração a essas mulheres”;• “Discurso não muda a prática, nem a realidade, as leis sim”.
--	---

	<p><u>Participante 4:</u></p> <p>É necessário preparar gerações futuras por intermédio de políticas públicas, pois a inclusão feminina ainda enfrentará barreiras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “É uma imposição sadia”.
<p><i>Renovação do quadro</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Educação dos novos membros 	<p><u>Participante 1:</u></p> <p>Os novos associados não conhecem o cooperativismo e não há um fomento na educação e formação dos membros, o que afeta a liderança, não dando continuidade aos valores e princípios da fundação societária, sendo um grande desafio a ser enfrentado.</p>
<p><i>Educação cooperativa</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Educação constante; • Identidade cooperativa; • Pessoa humana. 	<p><u>Participante 3:</u></p> <p>A educação cooperativa contínua, imparável deve ser uma bandeira para manutenção da identidade cooperativa, dentro e fora da cooperativa, pois a essência do cooperativismo é a pessoa humana.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Egoísmo exacerbado”; • “Para alcançar uma maior solidariedade deve-se levar o ensino a todas as esferas”. <p><u>Participante 2:</u></p> <p>Existe uma falha ao basear o princípio para levar informação e formação técnica e não filosófica.</p>
<p><i>Limitação da governança</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nicho limitado; • Participação no processo; 	<p><u>Participante 3:</u></p> <p>Quando as pessoas se sentem parte do processo, todos participam e dentro da cooperativa, a questão da governança é limitada a poucos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Nem todos os homens participam, é um nicho exclusivo”.

	<p><u>Participante 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • “Às vezes, a cooperativa tem 3 diretores e apenas um manda”.
--	--

Pergunta 3: Com a implementação das cotas, haveria, na sua opinião, algum conflito com o princípio cooperativo da adesão voluntária e livre?

Considerações	Percepção dos participantes
<p><i>Propulsor</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Catalizador; 	<p><u>Participante 1:</u></p> <p>Não haveria, pois o princípio se mostra como um propulsor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Não, para mim ele agrega, sendo um propulsor. Não é a solução, a criação de uma norma não vai solucionar o problema, mas é um catalizador ao incluir mais pessoas”. <p><u>Participante 3:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • “Não vejo nenhum conflito, nenhuma afetação com o princípio”. <p><u>Participante 2:</u></p> <p>Como jurista, defende a implementação com a alma e, dentro das ciências sociais, vai aplicar os ODSs da ONU.</p>
<p><i>Violação ao princípio</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Situação inversa 	<p><u>Participante 1:</u></p> <p>Qual a situação é mais prejudicial? Ter cotas para mulheres ou uma participação exclusiva masculina?</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Uma maioria masculina nos cargos de governança fere o princípio da adesão voluntária e livre?” <p><u>Participante 2:</u></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • “Será que a violação do princípio não existe quando verifica-se a situação contrária?”.
<p><i>Estatutos</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alteração de perspectiva. 	<p><u>Participante 2:</u></p> <p>A inclusão nos estatutos, principalmente no momento da constituição, é capaz de trazer uma mudança na perspectiva de liderança cooperativista.</p>
<p><i>Mudança de mentalidades</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Crianças. 	<p><u>Participante 3:</u></p> <p>A maior fonte de mudança são crianças até 12 anos. Se for realizado um trabalho com elas, a probabilidade de mudar a perspectiva é enorme, pois elas influenciam seus familiares adultos.</p>

Pergunta 4: Existiria, no seu ponto de vista, um método mais efetivo e rápido para alcançar a paridade de gênero nos cargos diretivos das cooperativas?

Considerações	Percepção dos participantes
<p><i>Prazos</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Educação • Reforma estatutária; • Rapidez não gera consistência. 	<p><u>Participante 2:</u></p> <p>Curto prazo: crianças, universidades, operadores do direito</p> <p>Médio prazo: leis, mas quem vai propor?</p> <p>Longo prazo: educação.</p> <p><u>Participante 1:</u></p> <p>A curto prazo: reforma estatutária, mas na prática podem ocorrer barreiras.</p> <p><u>Participante 4:</u></p> <p>Não existe um método efetivo rápido, se for rápido não há consistência. Exige-se tempo para formar e educar as pessoas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Prepara-se por anos para alcançar a formação das crianças, da formação profissional”.
<p><i>Métodos</i></p>	<p><u>Participante 5:</u></p>

<p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitação • Programas de incentivo; • Insuficiência legal; • Educação. 	<p>A capacitação e a implementação de programas de incentivo para inserção das mulheres em cargos de liderança.</p> <p><u>Participante 3:</u></p> <p>Capacitação dos homens também se faz necessária.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Lei é insuficiente para gerar efetividade, o que muda a mentalidade é a educação, no sentido de ser pessoa humana”. <p><u>Participante 2:</u></p> <p>O debate que tem sido realizado, a curto prazo tem o condão de movimentar difusores de ideias.</p>
<p><i>Arapuca</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Participação efetiva; • Formação contínua; • Autonomia; • Liberdade. 	<p><u>Participante 3:</u></p> <p>Efetividade é vislumbrada com a efetiva participação feminina da função que exercerá no cargo diretivo. Mas esse fato é difícil por o acesso ao poder em muitas cooperativas ser restrito.</p> <p>A rapidez para gerar efetividade não pode ser observada apenas como uma expectativa de ter a mulher dentro de um quadro que perfaz o organograma, mas que ela atue com autonomia e liberdade, mesmo que sua liberdade se restrinja ao estatuto. Mas essa rapidez não será tão rápida, pois a efetividade só se alcança pelo processo de formação contínua. Formação não de gestão, mas de cooperatividade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “A implementação de cotas não gera efetividade, pois perde-se a liberdade e autonomia. O trabalho para alterar o problema deve ser pautado pela eficiência, eficácia e efetividade”.
<p><i>Sentido da paridade</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Equidade 	<p><u>Participante 3:</u></p> <p>A paridade de gênero no cooperativismo permitirá a compreensão do real significado do valor da equidade.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Transformação de mentalidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • “Os homens querem ser felizes sozinhos”. <p><u>Participante 4:</u> A paridade deve ser trabalhada, para transformar as mentalidades.</p>
<p><i>Gestão do ser humano</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conscientização feminina. 	<p><u>Participante 4:</u> É necessário gerar uma consciência das mulheres acerca de sua capacidade, gerir o ser humano para transformar as mulheres, tratar sobre as masculinidades. É importante realizar um trabalho para que homens e mulheres atuem em conjunto, elas não podem ser separadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Homens e mulheres se complementam”.
<p><i>LGBTIQ+</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dignidade da pessoa humana. 	<p><u>Participante 3:</u> Esse estudo poderia se estender também para o grupo LGBTQI+, para abarcar por completo a dignidade da pessoa humana.</p>

Apêndice II – Transcrição do *Focus-group 2*

Focus Group 2: Dirigentes Cooperativistas

Participante 1: gênero feminino, médica, atuante em cargos diretivos nos ramos de saúde e crédito há mais de 30 anos

Participante 2: gênero masculino, engenheiro agrônomo, dirigente de organização estadual há mais de 20 anos

Participante 3: gênero masculino, dirigente no ramo crédito há mais de uma década

Participante 4: gênero masculino, dirigente de organização nacional há mais de 20 anos

Participante 5: gênero feminino, dirigente do ramo crédito há mais de 10 anos

Pergunta 1: Comentários sobre os dados de gênero no cooperativismo brasileiro	
Considerações	Percepções dos participantes
<p><i>Participação feminina</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Falta de interesse e engajamento;• Questionamento de competência;• Desafios.	<p><u>Participante 1:</u></p> <p>Verifica-se uma falta de interesse feminino na participação de atividades coletivas, por dificuldades, o que gera efeito, também, na representatividade.</p> <p><u>Participante 4:</u></p> <p>Falta engajamento.</p> <p><u>Participante 3:</u></p> <p>O crescimento da participação da mulher é algo que não está atrelado à generosidade masculina, mas vinculada a um processo de luta, de busca por espaço, de movimento feminista, uma forma de se colocar, de se impor e demonstrar a sua competência na gestão.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • “Um dado interessante, apesar de não estar vinculado à gestão diretamente, é que nas cooperativas de crédito, hoje, há mais funcionárias mulheres que funcionários homens”. <p><u>Participante 5:</u></p> <p>A participação feminina enfrenta muitos desafios. O aumento da participação deve ser natural, no entanto, deve-se promover um impulsionamento, criar um mecanismo capaz das mulheres perceberem que são capacitadas para exercerem posições de liderança em conjunto com outras atividades historicamente designadas a elas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “No grupo em que atuo, muitas querem chegar à gerência, algumas, a diretoras, mais que isso, o peso parece muito grande diante da dificuldade de conciliar isso, principalmente as mulheres mais jovens, que dependem de uma rede de apoio, já que a maternidade é o papel de destaque na maioria das situações”; • “A maternidade gera uma escolha e as demais escolhas não se tornam muito claras, sendo importante que a empresa tenha um projeto que demonstre as possibilidades que as mulheres têm de assumir papéis, traçar outros caminhos”; • “É necessário ter uma rede de apoio familiar, uma compreensão do líder homem”; • “O questionamento dos líderes homens sobre quem fica com os filhos ou quantos filhos uma mulher tem, em lugar de auxiliar, gera mais insegurança, ao achar que não consegue entregar seu
--	---

	trabalho se tiver outras situações conflitantes”.
<p><i>Transformação</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mudança; • Evolução temporal. 	<p><u>Participante 4:</u> Vive-se um momento de mudança, já que o retrato de 15 anos atrás era muito distinto e os números de participação feminina está em uma tendência de crescimento e equalização com o tempo, a partir do ingresso no mercado de trabalho e do uso da ferramenta cooperativa, como meio inclusivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Está extremamente natural e normal para uma evolução da humanidade. A humanidade tem buscado um modelo de economia mais partilhada”. • “As pessoas, as mulheres em especial, tem se engajado mais no mercado de trabalho”; • “Antigamente, o ex-presidente da OCB e da ACI, Roberto Rodrigues, dizia que as reuniões cooperativistas eram ‘macho-astral’”; • “O cooperativismo tem a neutralidade racial, religiosa, de gênero, facilitando que isso ocorra; • “Em algumas cooperativas agropecuárias, a representatividade é da família, cabendo à mulher a maior participação em assembleias e reuniões”. <p><u>Participante 2:</u> Houve uma evolução nos últimos anos. Exemplifica com a realidade do Estado do Paraná, especialmente no ramo agropecuário, que há muito trabalha com ‘grupos de mães’ (desde os anos 80), que começaram com artesanato e culinária, até que, com o estímulo recebido, passaram a querer participar efetivamente da cooperativa e, para tanto, modificou-se a oferta de cursos, como, por exemplo, administração rural, finanças.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • “Em temas tabu, como a sucessão familiar, a mãe é muito mais aberta para discutir esse tipo de assunto”. • “No agro do Paraná, já se vê um grupo representativo de mulheres que participam das assembleias com cartãozinho para votar, mostrando uma evolução muito grande nos últimos 30 anos”. • “As pessoas (mulheres) nascidas nos anos 60 e 70 tem mais resistência a participar dos cargos diretivos, não querem participar dos cargos de gestão e as que querem assumem com medo, já a geração mais nova lida melhor com isso”. • “A participação feminina é um processo natural, mas, segundo dados, a equiparação somente seria alcançada em 2130. É preciso ter mecanismo para acelerar”.
<p><i>Oportunidade</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comitês de gênero 	<p><u>Participante 4:</u></p> <p>Dar oportunidade é essencial. A criação de comitês de gênero, com agenda estruturada, com programas de capacitação e formação, bem como de ocupação de espaço.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “A proposição de comitê de mulheres foi adotada pelo 14º Congresso do Cooperativismo”; • “Os programas despertam oportunidades, para que isso (participação feminina) aumente e se intensifique. <p><u>Participante 1:</u></p> <p>A criação de comitês de mulheres permite mostrar a elas o entrosamento que podem ter, conhecer melhor e poder optar livremente. O desconhecido é o problema.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Dar a oportunidade de orientação, de educação, de

	<p>mostrar que é possível e a mulher escolhe”;</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Deve existir obrigatoriedade em dar o conhecimento, em fazer saber”. <p><u>Participante 2:</u></p> <p>A coordenação dos ‘grupos de mães’, dos ‘comitês femininos’, nas cooperativas agro, tem um assento na reunião do conselho, sem direito a voto, mas com o condão de desmistificar a questão da mulher, sendo uma forma de incentivar que mais mulheres participem das decisões, fato que faz com que muitas se motivem a participar de conselhos fiscais e de administração.</p>
<p><i>Normatização</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitação; 	<p><u>Participante 4:</u></p> <p>Estipular ações por escrito faz com que se definam tetos e pisos, quando se permite que as alterações ocorram naturalmente, a tendência é que elas sejam permanentes.</p> <p><u>Participante 2:</u></p> <p>A questão de cotas é muito relativa, pois não se pode afirmar até que ponto sua instituição vai incentivar ou até criar alguma dificuldade para avançar.</p> <p><u>Participante 1:</u></p> <p>A cota se torna obrigatória e limitante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Se a gente busca a liberdade e a felicidade, estando a felicidade na liberdade e na paridade, no equilíbrio, não deveria existir obrigatoriedade”.
<p><i>Visão</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Proatividade feminina. 	<p><u>Participante 2:</u></p> <p>As mulheres têm uma visão mais proativa no desenvolvimento da cooperativa, de família, de processo, enquanto os homens têm uma visão mais de negócio.</p>

<p><i>Surpresa</i></p> <p><u>Palavra-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausência de surpresa. 	<p><u>Participante 3:</u></p> <p>Os dados apresentados não foram uma surpresa, pois existem estatísticas ainda mais aterradoras em outras áreas de atuação.</p>
<p><i>Dificuldade de trânsito</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inexistência de dificuldade; • Demonstração da possibilidade. 	<p><u>Participante 5:</u></p> <p>Em sua experiência prática, não vê uma dificuldade em transitar pela atividade de liderança, verificando uma abertura por parte dos homens, mas é necessário que as mulheres mostrem essa possibilidade, para que queiram galgar esses espaços.</p>
<p><i>Plano de carreiras</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitação; • Informação. 	<p><u>Participante 4:</u></p> <p>A criação de um plano de carreiras que se baseie em competências, dando a condição de capacitação e informação para os cargos e conhecimento do quadro permitiu uma alteração significativa da organização, com grande participação feminina.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Atualmente, 70% das gerências são ocupadas por mulheres e não foi necessária a utilização de cotas, foi feita a sucessão por competências e com naturalidade”.
<p><i>Antropologia</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidade multifuncional; • Habilidades diferenciais. 	<p><u>Participante 4:</u></p> <p>As mulheres têm uma capacidade multifuncional que os homens não possuem, habilitando-as para exercer atividades variadas com competência.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “As mulheres têm um foco maior, o que permite que as mulheres tenham uma capacidade e responsabilidade superiores aos homens no que realizam”. <p><u>Participante 2:</u></p> <p>As mulheres vêm se aperfeiçoando há 5 mil anos e conseguem resolver diversas questões ao mesmo tempo, sendo um grande diferencial.</p>

Pergunta 2: As cotas de gênero têm constituído um mecanismo utilizado em vários contextos como forma de promoção à igualdade de gênero. Qual a opinião de vocês acerca desse mecanismo?

Considerações	Percepção dos participantes
<p><i>Instituição de cotas</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desnecessidade; • Conhecimento; • Polêmica. 	<p><u>Participante 4:</u></p> <p>É uma questão desnecessária. Não é sobre ser a favor ou contra, é sobre criar condições de conhecimento e oportunidades para que as coisas aconteçam e não gerar cota legal, determinada por estatuto.</p> <p><u>Participante 2:</u></p> <p>Concorda que a instituição de cotas é desnecessária.</p> <p><u>Participante 1:</u></p> <p>Na medida em que se oportuniza o conhecimento, a pessoa tem a oportunidade de escolher o que é melhor para si, sendo as cotas algo desnecessário.</p> <p>Concorda com a participante 5 de que as cotas podem ser interpretadas como ausência de competência.</p> <p><u>Participante 5:</u></p> <p>Não só é desnecessário, como em determinadas situações se mostra insultante, por aparentar que as mulheres só entraram por causa das cotas, aparentando que não possuem competência para estar ali.</p> <p><u>Participante 3:</u></p> <p>É uma questão polêmica e gera debates que conduzem a reflexões variadas. É importante desmistificar a participação feminina.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • “Achei curioso as falas as falas das participantes 1 e 5 ao dizerem que é preciso mostrar e mostrar que pode”. • “Quando a gente fala de impulsionamento e aí a preocupação que eu tenho é até que ponto os homens ainda têm que credenciar, até que ponto os homens têm que impulsionar, admitir ou até desmistificar a participação das mulheres nos processos de gestão”.
<p><i>Necessidade</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexão necessária. 	<p><u>Participante 3:</u></p> <p>Trata-se de uma reflexão necessária, mas é uma discussão ampla.</p>
<p><i>Posicionamento feminino</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Legitimidade feminina. 	<p><u>Participante 3:</u></p> <p>Entende que o posicionamento das mulheres, quanto à conquista do espaço, cabe a elas, pessoas legítimas para definir se cotas são ou não necessárias. Para isso, os fóruns de debates se mostram essenciais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Os homens não deveriam definir, por não serem as autoridades credenciadoras para o estabelecimento do sistema de cotas, porque é como se tivessem o poder de legitimar a participação das mulheres”.
<p><i>Política de abertura e inclusão</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Projeto estruturado; • Estruturação feminina. 	<p><u>Participante 4:</u></p> <p>Não cabe aos homens definir o que é uma política de abertura e inclusão, assim, foi requerido, em 2022, que as mulheres que representam o cooperativismo apresentem um projeto estruturado de médio e longo prazo para ascensão e abertura de espaço, que irá desde o processo de formação e capacitação, de MBAs, de mestrados, até os processos de treinamentos de reuniões e participação, para criar uma política no cooperativismo estruturada e visível para que as cooperativas entendam o processo</p>

	como um todo, facilitando o processo de inclusão.
<p><i>Equidade</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdade de oportunidades; 	<p><u>Participante 2:</u></p> <p>A utilização do termo igualdade de gênero dá a entender que mulheres e homens sejam iguais, quando não são. Assim, seria melhor a utilização do termo equidade, que busca estimular a igualdade de oportunidades, já que as características de homens e mulheres são diferentes, mas complementares.</p>

Pergunta 3: Com a implementação das cotas, haveria, na sua opinião, algum conflito com o princípio cooperativo da adesão voluntária e livre?	
Considerações	Percepção dos participantes
<p><i>Conflito</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inexistência; • Respeito à sociedade; • Soberania da assembleia. 	<p><u>Participante 2:</u></p> <p>Não haveria conflito se a questão estiver bem regulamentada, clara e que tenha o consentimento da sociedade, já que estimularia a participação de todos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Você não está impedindo alguém de participar, você estaria conflitando se tiver cota de 100%”. <p><u>Participante 3:</u></p> <p>O estabelecimento do critério de cotas deve respeitar a capacidade do sistema e excepcionar a quantidade de mulheres associadas. A adesão é livre e voluntária, mas nesse caso, as mulheres já seriam cooperadas, então o estabelecimento de um fórum adequado e legítimo é possível, com critérios que não desrespeitem a sociedade, criando uma situação em que se traga mulheres apenas para compor o quadro social para ocupar as posições de liderança, por imposição, vivendo, dessa forma, um conflito, não só por conta de regulamentação, mas também pelos aspectos éticos e morais.</p>

	<p><u>Participante 4:</u></p> <p>Não verificar-se-ia qualquer tipo de conflito, pois se houver essa definição, será uma situação administrável, já que a assembleia é soberana em suas decisões.</p> <p><u>Participante 1:</u></p> <p>Não vê conflito em sendo implementada, a menos que se estipule uma condição de cotas integrais para as mulheres.</p> <p><u>Participante 5:</u></p> <p>Numa situação hipotética de implementação, não vislumbra a existência de conflito com o princípio.</p>
<p><i>Princípios do cooperativismo</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Democracia; • Autonomia. 	<p><u>Participante 4:</u></p> <p>Os princípios do cooperativismo dão essa abertura e, apesar de serem universais e importantes para o movimento, devem observar a democracia, tendo a cooperativa autonomia de decisão para estipular questões como as cotas individualmente.</p>

Pergunta 4: Existiria, no seu ponto de vista, um método mais efetivo e rápido para alcançar a paridade de gênero nos cargos diretivos das cooperativas?

Considerações	Percepção dos participantes
<p><i>Complexidade</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de ações. 	<p><u>Participante 2:</u></p> <p>É uma situação complexa encontrar um método, deve-se encontrar um conjunto de ações que precisam ser trabalhadas, gerando oportunidades.</p>
<p><i>Desafio</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Geração de oportunidades; 	<p><u>Participante 2:</u></p> <p>Gerar oportunidades é um desafio, pois se vive em um mundo ainda muito machista, sendo preciso trabalhar a cabeça das lideranças nesse sentido, mostrando que não se trata de uma questão meramente</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Garantia; • Conhecimento. 	<p>social, levando em consideração o aspecto econômico trazido com a diversidade do conselho.</p> <p>A participação da mulher em conselhos por cotas, apenas por ser mulher, é deprimente. A mulher tem muito a contribuir com a sua visão do ponto de vista econômico.</p> <p><u>Participante 3:</u></p> <p>O estabelecimento de cotas não se trata de uma desqualificação, mas uma garantia e, para alcançar a paridade de forma efetiva e rápida, não haveria outra opção que não as cotas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “O que se vê é uma mulher num ambiente com 10, 15 homens, então se se fala em paridade em curto prazo, não haveria outra alternativa senão cotas”. • “Com a utilização de meios de impulsionamento, a gente vai conseguir construir e mitigar a diferença ao longo do tempo, mas quando se fala em rapidez e efetividade não há outro método”. • “Não adianta a gente buscar algo que não seja efetivo”. <p><u>Participante 1:</u></p> <p>A efetividade e a rapidez podem ser alcançadas pelas cotas, pela imposição, mas haverá consistência? A pessoa vai ter conhecimento suficiente para lidar com filhos, família, casa, trabalho, poder?</p> <ul style="list-style-type: none"> • “O mais importante quando uma mulher ocupa um cargo de liderança é o fato de ser respeitada e a melhor forma de alcançá-lo é através do conhecimento, do saber”.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • “Com o conhecimento e a seriedade, se conquista o respeito”. • “A escolha é a melhor opção”.
<p><i>Conscientização</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conscientização; • Programa nacional; • Formação. 	<p><u>Participante 2:</u></p> <p>Buscar a conscientização das lideranças é importante, sendo imprescindível, também, o trabalho de formação, capaz de mostrar para as mulheres que as elas são capazes o suficiente para assumir o desafio da liderança quando surgir a oportunidade.</p> <p><u>Participante 4:</u></p> <p>A construção de um programa nacional de conscientização da equidade de gênero no cooperativismo é fundamental e já está em andamento, mas precisa ser construído e ajustado de acordo com as necessidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Ao gerar a equidade, naturalmente o equilíbrio vai ser encontrado”. <p><u>Participante 5:</u></p> <p>Líderes como os que estão presentes nessa discussão podem ser catalizadores para a promoção da paridade. Além disso, basta um passo inicial, um programa, para que as mulheres possam enxergar o que podem fazer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “A inserção da mulher, no início, por comitês, por redes, faz com que elas ganhem segurança e não demoraria muito para ocuparem mais espaços”. • No crédito, em pesquisa recente, 46% das gerentes já são mulheres”.
<p><i>Machismo</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p>	<p><u>Participante 1:</u></p> <p>Muito se fala sobre o machismo, mas na experiência que vivenciou, não sentiu que esse machismo estivesse tão presente e</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Machismo não é tão intenso; • Eleição feminina por homens; • Desmistificação. 	<p>intenso, nem que os homens não aceitavam a liderança feminina.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Há alguns homens que são assim (machistas) e esses alguns homens fazem muito barulho”. • “Sinto que os homens querem que as mulheres participem até mais que as mulheres. Os homens sentem que o mundo será mais justo, mais equilibrado se houver uma paridade de oportunidades”. • “Em um conselho mais equilibrado, tem -se um conselho mais maduro, com maior capacidade de compreensão da diversidade, com isso a empresa cresce mais, tem mais estratégia e contempla as necessidades de mulheres e homens”. • “Fui eleita por homens e, por muito tempo fui a única mulher nesses cargos, então não sei se isso é uma verdade, ao menos, não é a minha verdade”. • “O machismo, muitas vezes, está na mulher, que educa as crianças da forma como aprendeu. Por isso o conhecimento é a coisa mais importante.” <p><u>Participante 2:</u></p> <p>Concorda que há uma minoria barulhenta e que muitas vezes os homens querem mais a participação das mulheres do que elas mesmas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Trocaria o termo machismo por um ambiente masculino”. <p><u>Participante 5:</u></p> <p>Existe muita lenda em torno da questão do machismo e muita coisa não se materializa.</p>
---	---

	<p>“Também fui eleita por uma maioria de homens, então essa questão não é inteiramente verdade e muito também depende da própria mulher”.</p> <p>“É preciso desmistificar muita coisa, mostrando aos homens que as mulheres podem participar, assim como para as próprias mulheres essa capacidade”.</p>
<p><i>Educação</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento; • Efetividade. 	<p><u>Participante 1:</u></p> <p>O método mais efetivo, não sabendo se será o mais rápido, certamente é a educação, é dar oportunidade de conhecimento e isso pode ser obtido por intermédio de comitês.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Convido mulheres para fazerem parte de comitês, de conselhos, de movimentos, algumas vezes aceitam, outras vezes não querem participar, talvez por não ter o devido conhecimento sobre a matéria, não se sentindo capaz”. • “A educação e o conhecimento não são coisas rápidas, é um processo de transformação”. <p><u>Participante 5:</u></p> <p>Conhecimento é importantíssimo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Se tiver conhecimento necessário para estar nessa equidade, igualdade algumas vezes de participação, as mulheres contribuirão da mesma forma”. <p><u>Participante 3:</u></p> <p>A criação de comitês é um grande passo para a promoção do conhecimento feminino, cabendo às mulheres demonstrarem o quanto e até onde deve ir essa paridade.</p>

	<p><u>Participante 5:</u></p> <p>Quando se promove uma formação de liderança para o ramo crédito, tem-se visto uma grande adesão feminina, que são extremamente rigorosas e comprometidas.</p>
<p><i>Autenticidade</i></p> <p><u>Palavras-chave:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Preconceito feminino; • Quebra de estereótipos. 	<p><u>Participante 5:</u></p> <p>Em algumas situações, quando a mulher ingressa em um cargo de liderança, ela mesmo se impõe o preconceito, tentando atuar e aparentar como se homem fosse para ser aceita, esquecendo-se de sua autenticidade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “As mulheres devem ser elas, autênticas acima de tudo, em qualquer posição, pois se utilizar de qualquer outro artifício, ele não dura”. • “As mulheres acabam criando estereótipos que em lugar de auxiliar, prejudicam”.

Anexo I – Gráfico dos dados estatísticos acerca da distribuição por gênero e ramo do quadro social das cooperativas brasileiras elaborado pela OCB e utilizado para discussão dos *Focus-groups*



Anexo II – Gráfico dos dados estatísticos acerca da distribuição por gênero e ramo dos dirigentes das cooperativas brasileiras elaborado pela OCB e utilizado para discussão dos *Focus-groups*

