



Da exclusão à sub-representação – dois séculos de relações problemáticas entre sindicatos e mulheres

Paulo Marques Alves

Professor Auxiliar do ISCTE-IUL e investigador do DINÂMIA'CET-IUL, Lisboa, Portugal, E-mail: paulo.alves@iscte-iul.pt

Resumo: Embora tenham sido fundadas algumas organizações mistas nos primórdios do movimento operário, o sindicalismo acabou por nascer andro-centrado. Rapidamente se enraizou no movimento uma atitude sexista que se traduziu em atos de discriminação contra as mulheres. Desta lógica inicial de exclusão passou-se para uma lógica de organização, que tem vindo a ser acompanhada por uma sub-representação das mulheres nas estruturas dirigentes dos sindicatos. Este artigo tem por objetivo contribuir para o estudo deste fenómeno em Portugal. Utilizando a análise documental, explorámos a informação estatística disponível e examinámos as fichas biográficas das equipas dirigentes dos sindicatos portugueses da administração pública onde se registaram eleições no último quadriénio. Concluímos ser a sub-representação transversal ao movimento sindical neste setor, sendo mais acentuada em sindicatos como os dos enfermeiros. Seguidamente, comparámos os dados com os de há dez anos e constatámos que a proporção de mulheres nas direções sindicais sofreu um retrocesso num conjunto significativo de organizações.

Palavras-chave: Mulheres, movimento sindical, militância sindical, sub-representação, Portugal.

Title: From exclusion to under-representation – two centuries of problematic relationships between unions and women

Abstract: Although some mixed organizations were founded in the early days of the labor movement, trade unionism was born male-centered. A sexist attitude was quickly rooted in the movement, which resulted in acts of discrimination against women. This initial logic of exclusion has evolved to a logic of organization, which has been accompanied by an under-representation of women in the leading structures of the unions. This article aims to contribute to the study of this phenomenon in Portugal. Using documentary analysis, we explored the available statistical information and examined the biographical records of the members of the boards of the Portuguese public administration unions where there were elections in the last four years. We concluded that this under-representation is widespread in this sector, being more pronounced in unions such as the nurses' ones. Then, we compared the data with those existing ten years ago and we found that the proportion of women in the trade union leading structures has regressed in a significant set of organizations.

Keywords: Women, unions, union militancy, under-representation, Portugal.

Título: De la exclusión a la baja representación - dos siglos de relaciones problemáticas entre sindicatos y mujeres

Resumen: Aunque se fundaron algunas organizaciones mixtas en los primordios del movimiento obrero, el sindicalismo acabó por nacer andro-centrado. Rápidamente se enraizó en el movimiento una actitud sexista que se tradujo en actos de discriminación contra las mujeres. De esta lógica inicial de exclusión se pasó a una lógica de organización, que viene acompañada por una baja representación de las mujeres en las estructuras dirigentes de los sindicatos. Este artículo pretende contribuir al estudio de este fenómeno en Portugal. Utilizando el análisis de documentos, exploramos la información estadística disponible y examinamos los registros biográficos de los equipos directivos de los sindicatos de la administración pública portuguesa, donde hubo elecciones en los últimos cuatro años. Concluimos ser la baja representación transversal al movimiento sindical en este sector, siendo más acentuada en sindicatos como los de los enfermeros. A continuación, comparamos los datos con los de hace diez años y constatamos que la proporción de mujeres en las direcciones sindicales sufrió un retroceso en un conjunto significativo de organizaciones.

Palabras clave: Mujeres, movimiento obrero, militancia sindical, baja representación, Portugal.

1. Introdução

Se bem que no Reino Unido se tivessem constituído associações mistas no início da industrialização e da organização dos trabalhadores, o sindicalismo nasceu androcentrado e revelando uma atitude sexista em relação ao papel da mulher na sociedade, atitude que rapidamente se tornou dominante, ao ser transversal às principais correntes do movimento sindical, e que acabou por orientar durante um longo período as estratégias sindicais face às mulheres.

Contudo, o crescimento das taxas de atividade femininas, sobretudo após o final da IIª Guerra Mundial, levou o movimento sindical a alterar as suas estratégias, passando a visar a sindicalização das mulheres. Esse facto traduziu-se no aumento da sua proporção nos efetivos sindicais, sem que se tenha verificado um correspondente crescimento do seu peso nas estruturas de decisão, pelo que o sindicalismo, muito frequentemente, as não representa de forma adequada.

A “*militância no feminino*”, seja política ou sindical, é tradicionalmente menos intensa, ao ser travada pelos fatores referidos, bem como por muitos outros, quer de ordem social quer económica quer cultural, mas também não deixou de estar envolta no silêncio durante muito tempo. Em 1929, Virginia Woolf, num conhecido ensaio, enfatizava a necessidade de se reescrever a História para que às mulheres fosse dado o destaque a que tinham direito. Foi necessário esperar pelos últimos quarenta anos para que as ciências sociais se comesçassem a interessar pela participação das mulheres no processo histórico, tendo-se assistido a partir da década de 70 a um considerável incremento na investigação, abrangendo um conjunto diversificado de temáticas. Daí que Scott (1983) tenha afirmado que o apelo de Woolf havia sido satisfeito, sublinhando que as prateleiras das livrarias e das bibliotecas tinham passado a estar relativamente bem guarnecidas com obras realçando o papel da mulher neste processo.

Este silêncio tem sido ainda mais ensurdecador em Portugal, com as militantes sindicais a encontrarem-se praticamente ausentes das obras dedicadas ou ao movimento sindical e seus militantes ou às mulheres, sejam elas produzidas pela academia ou por militantes. Isso sucede quer focalizemos o nosso olhar no dealbar do século XX quer o façamos na atualidade e acontece num quadro mais vasto de um grande défice de estudos sobre o movimento sindical.

Este artigo é um contributo para o estudo da participação das mulheres no movimento sindical português, com particular incidência na sua sub-representação, entendida como uma menor representação feminina nas estruturas dirigentes dos sindicatos por comparação com a proporção de mulheres na população sindicalizável e/ou nos efetivos sindicais. Concluímos que a sub-representação é transversal ao movimento sindical neste setor, mesmo em profissões altamente feminizadas. Seguidamente, comparámos os dados com o que sucedia dez anos antes e verificámos que a proporção de mulheres nas direções sindicais sofreu um retrocesso num conjunto muito significativo de organizações sindicais.

2. Sindicatos e mulheres: uma relação problemática

2.1. Sexismo e exclusão das mulheres do movimento sindical

A história do movimento sindical revela-nos que a relação das mulheres com os sindicatos se tem mostrado bastante difícil desde o início.

Nos primórdios da industrialização e da organização dos trabalhadores no Reino Unido, aquando da constituição das *Friendly Societies* no século XVIII, chegaram a ser

constituídas associações mistas, como a *Worsted Small-ware Weaver's Association*, fundada em 1747. Contudo, rapidamente emergiu no movimento operário uma atitude sexista sobre o papel da mulher na sociedade e, em particular, a sua inserção no mercado de trabalho e nos sindicatos. De acordo com Pasture (1997), ela derivou de uma contaminação deste movimento pela cultura burguesa, em particular a sua representação sobre a sociedade e os papéis que nela devem ser desempenhados por homens e mulheres: às mulheres destinar-se-ia a esfera privada, cuidando da família e da educação dos filhos; aos homens, a esfera pública, garantindo o sustento da família.

Esta atitude em breve se tornou dominante ao ser assumida pelas principais correntes sindicais, tão díspares entre si como sejam a anarcossindicalista, a reformista ou a católica. Com base nela construiu-se toda uma estratégia sindical que visou excluir ou segregar as mulheres no mercado de trabalho. Quanto muito aceitava-se o trabalho feminino como transitório ou que ele se confinasse a determinados ramos de atividade com salários mais baixos. Isto sucedeu desde logo com o movimento sindical britânico que, ao negar a filiação sindical às mulheres no quadro da prática do *closed shop*, conseguiu vedar o seu acesso a muitos segmentos do mercado de trabalho.

Para além da exclusão, outras medidas discriminatórias fizeram o seu curso, como sejam o impedir as mulheres de usar da palavra nas reuniões de trabalhadores ou o coartar-lhes a possibilidade de ascenderem a cargos de decisão nos sindicatos a que conseguiam aceder. A discriminação passou igualmente por uma atuação que teve como consequência o reforçar das desigualdades salariais em vez de as eliminar.

Recorreu-se fundamentalmente a dois argumentos. Um, de carácter paternalista, sublinhava que ao não acederem ao mercado de trabalho, as mulheres se libertavam das condições desumanas do trabalho industrial. Outro, o mais relevante, enfatizava que se devia excluir as mulheres porque, por natureza, eram incapazes de adquirir as qualificações necessárias, trabalhavam de forma mais imperfeita do que os homens e concorriam com estes, assim provocando o abaixamento dos salários.

Como resultado, as mulheres fundaram sindicatos próprios. É o que Briskin (1998) designa por "*estratégia de separatismo*". Significa uma recusa em trabalhar com os homens e a consequente constituição de organizações alternativas. A primeira a surgir terá sido a *Sisterhood of Leicestershire Wool Spinners*, fundada em 1780 (Pasture, 1997). Ainda no Reino Unido, as mais importantes organizações compostas exclusivamente por mulheres foram a *Women's Protective and Provident League*, criada em 1874 e que, a partir de 1888, se passou a designar por *Woman's Trade Union League*, e a *National Federation of Women Workers*. Esta última era uma organização singular, dado que procurava promover simultaneamente as causas do sindicalismo e do feminismo, pelo que agrupava mulheres trabalhadoras e feministas, num cruzamento historicamente único. Muitos dos sindicatos femininos do Reino Unido permaneceram ativos até à Iª Guerra Mundial ou mesmo até depois do conflito.

O mesmo sucedeu na Europa continental. Sindicatos exclusivamente femininos foram constituídos na Bélgica, Holanda, Alemanha ou França, quer na CGT (*Confédération Générale du Travail*) sindicalista-revolucionária, ainda que de curta duração, quer na católica CFTC (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*), tendo estes permanecido até à ocupação nazi.

O sindicato exclusivamente feminino que mais perdurou no tempo, só tendo desaparecido recentemente, foi o KAD (*Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark*) dinamarquês, fundado em 1901 a partir da fusão de várias organizações compostas

exclusivamente por mulheres e que tinham sido criadas devido à recusa do seu direito à filiação sindical por parte do SiD (*Specialarbejderforbundet i Danmark*), um sindicato que organizava trabalhadores não qualificados constituído em 1897. Por uma ironia da história, ambas as organizações acabaram por se fundir em 2004. Em contraciclo, na Holanda, foi constituído em 1981 no seio da FNV (*Federatie Nederlandse Vakbeweging*) um sindicato para as mulheres que não são remuneradas pelo seu trabalho, incluindo as que praticam trabalho voluntário.

A opção pela formação de sindicatos únicos de carácter misto foi o resultado de uma evolução gradual da atitude sexista para uma outra obedecendo a uma “*lógica de organização*” (Pasture, 1997, p.220). Embora não abdicando da consideração de que o lar seria o local ideal para a mulher, e apesar da continuação das desconfianças, hesitações e resistências em relação a estas, uma vez perante a sua crescente inserção no mercado de trabalho, não restou aos diversos movimentos sindicais, nomeadamente os maioritários de inspiração reformista, outra alternativa que não fosse a adoção de uma atitude pragmática. Ela passou, por um lado, por tentar garantir condições de trabalho, em particular em termos salariais, iguais para homens e mulheres e, por outro, por não as ostracizar, dado terem-se tornado num contingente importante que não devia ser negligenciado em termos de recrutamento.

2.2. A emergência de uma lógica de organização com sub-representação

Com a incorporação em massa das mulheres no mercado de trabalho, em particular ao longo das décadas de 60 e 70, os sindicatos reorientaram as suas estratégias e os seus programas. Simultaneamente, começaram a providenciar estruturas específicas para representar as mulheres trabalhadoras. Pasture caracteriza este movimento como uma “*feminine intrusion in a culture of masculinity*” (Pasture, 1997, p.218), enquanto Cobble proclamava no início da década de 90 que “*the potencial for forging a creative productive partnership between working women and unions is greater now than at any other time*” (Cobble, 1993, p.4).

Um longo caminho foi percorrido, mas as debilidades mantêm-se como veremos. Duas questões prévias que se colocam quando se aborda a relação entre as mulheres e os sindicatos são a de saber se as mulheres trabalhadoras possuem interesses específicos diferenciados dos interesses dos trabalhadores masculinos e se devem ser apenas as mulheres a representar os seus interesses.

Algumas autoras feministas, como Diamond e Harstock (1981) ou Jonasdottir (1988), avançam com uma explicação baseada no género e não na classe. Partem do pressuposto que as mulheres constituem um grupo homogéneo, com interesses específicos, e que a sua representação nos sindicatos deve estar a cargo de mulheres. Deste modo, a abordagem em termos de classe deve ser abandonada, por não ser neutral em termos de género, mas antes baseada numa visão masculina do mundo, que exclui as necessidades e as experiências das mulheres. Sustentam também que as reivindicações económicas por aumentos salariais beneficiam prioritariamente os grupos mais qualificados, maioritariamente masculinos, dada a segregação no mercado de trabalho ter concentrado as mulheres nos trabalhos menos qualificados.

Por seu lado, Sapiro concebe a existência de “*women’s issues*”, respeitantes à esfera privada. As mulheres preocupar-se-ão mais com estas questões do que com outras e interessam-se mais por elas do que os homens, em virtude da divisão sexual do trabalho. Deste modo, têm um “*special interest, or a particular (potencial) viewpoint from*

which their positions of preferences might be derived" (Sapiro, 1981, p.703). No entanto, esta autora concede que as mulheres não constituem um grupo homogéneo porque *"although women share many common problems, they are also divided, for example, by class, race, age, and marital status"* (Sapiro, 1981, p.705).

Se as mulheres possuem um conjunto de interesses objetivos que são comuns e que derivam da sua desigual posição económica e social, a representação desses interesses só ocorrerá quando elas tomarem disso consciência plena e só elas os poderão representar. Diamond e Harstock (1981) e Jonasdottir (1988) defendem igualmente que as mulheres possuem um conjunto de interesses objetivos que lhes são transversais, convergindo ainda com Sapiro ao afirmarem que só as mulheres os podem representar, mas dela divergem quando postulam a homogeneidade do grupo.

Neste debate, Curtin (1999) critica fortemente as posições das feministas, que rotula de reducionistas. No seu entender, as mulheres não são um grupo homogéneo, existindo entre elas interesses diferenciados, com as diferenças a poderem ser mais relevantes do que as que derivam do género. Sustenta ainda que, embora tendo interesses específicos enquanto mulheres, têm igualmente necessidades e preocupações mais gerais enquanto trabalhadoras. Por último, afirma que a formação dos interesses e das solidariedades em torno da classe ou do género deve ser encarada como dinâmica e fluída, com fronteiras modificáveis, com novas reivindicações e novas solidariedades a emergirem durante os processos de formulação e reformulação dos interesses de classe ou de género, daí a construção do conceito de *"contingent solidarities"*.

Esta é a questão central para Curtin. Para esta autora não é relevante a discussão sobre quem é que representa melhor os interesses das mulheres, até porque é impossível alguém representar os interesses de todas as mulheres. E, com base no trabalho de Heery e Kelly (1988), sublinha que há uma evidência limitada para consagrar a ideia de que as mulheres têm uma maior propensão para trazer à colação as questões que as atormentam quando se encontram em posições de representação nos sindicatos. A explicação poderá residir no facto de não haver um número suficientemente elevado de mulheres a assumir posições decisivas no movimento sindical.

Uma elevada presença de mulheres nas direções sindicais é, assim, uma condição necessária para permitir que os seus interesses possam emergir e sejam incluídos nas agendas dos sindicatos, pois no quadro da dominação masculina que os caracteriza são os homens quem define as políticas. Curtin sustenta igualmente que a forma sindical é a melhor para expressar os interesses das mulheres, afirmando que o sindicalismo tem um potencial enorme, sendo que:

"the salience of class remains, but other differences also exist, not parallel to class, nor in a hierarchy with class or gender as primary, but rather in a state of flux, everchanging, intersecting, and very much conditional on a particular historical context" (Curtin, 1999, p.36).

Vários estudos, quer se centrem nas confederações sindicais nacionais quer nas organizações sindicais de primeiro nível dos diferentes países, têm evidenciado uma não representação adequada das mulheres no seio das organizações sindicais. O ETUC/CES (*European Trade Union Confederation/Confédération Européenne des Syndicats*) realiza periodicamente inquéritos às confederações sindicais nacionais (atualmente 89) e às federações setoriais europeias (atualmente 10) suas filiadas. Se bem que se tenham verificado progressos desde os anos 90, a tendência para a sub-representação continua a ser manifesta, ainda que se verifiquem diferenças que são de assinalar, com as

confederações dos países do sul da Europa e da bacia do Mediterrâneo e as do leste da Europa a serem fortemente dominadas pelos homens.

Num dos relatórios elaborados com base nesses inquéritos, Garcia *et al.* (1999) afirmavam que embora as mulheres se encontrassem na maioria dos casos em posição minoritária, era possível descortinar, com base numa análise fatorial, quatro padrões distintos. No primeiro, foram englobadas as situações em que se verificavam taxas muito elevadas de presença feminina nos efetivos sindicais, mas onde a sua representação, ainda que elevada era, no entanto, inferior (era o caso de algumas confederações sindicais nórdicas, nomeadamente a BSRB¹, a FTF², a STTK³ e a TCO⁴). No segundo reuniram-se as situações em que existia uma significativa proporção de mulheres nos efetivos, tendo a sua representação um carácter muito limitado, assim colocando um grave problema de sub-representação (organizações do leste da Europa e algumas ocidentais, como a CFDT⁵, a ACV/CSC⁶ ou a LO dinamarquesa⁷). No terceiro incluíram-se os casos em que se verificava um relativamente alto grau de filiação feminina, o que era acompanhado por um nível de representação positivo, embora as mulheres não se encontrassem representadas de igual forma nos vários órgãos (a DGB⁸, por exemplo). Por fim, integravam o quarto grupo os casos onde as mulheres sendo fortemente minoritárias entre os efetivos sindicais, possuíam um nível de representação relativamente elevado (CC.OO⁹).

Uma análise por departamentos ou sectores de atividade das confederações evidencia que os que são dirigidos por mulheres são maioritariamente aqueles que a elas se dirigem ou então os de carácter social (juventude, saúde, educação), cabendo aos homens a direção dos departamentos económicos, jurídicos, organizativos ou de negociação. Da análise efetuada, os autores concluíram que, mesmo elevados níveis de filiação feminina não garantiam por si só um grau de representação idêntico nos órgãos de decisão dos vários movimentos sindicais nacionais, apesar de terem constatado uma evolução positiva face à situação observada nos anos 80 para o que muito teria contribuído a adoção de medidas visando o crescimento dessa representação. Todavia, sublinham igualmente que:

¹ BSRB - *Bandalag Starfsmanna Ríkis of Baeja, confederação sindical islandesa que agrupa os funcionários públicos.*

² FTF - *Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, confederação sindical dinamarquesa que filia sindicatos de profissões altamente qualificadas.*

³ STTK – *Toimihenkilökeskusjärjestöry, confederação sindical finlandesa onde estão filiados sindicatos com jurisdição no sector terciário, incluindo alguns de profissões altamente qualificadas.*

⁴ TCO - *Tjänstemännens Centralorganisation, confederação sindical sueca que, à semelhança da STTK, organiza quer trabalhadores não manuais, tanto no setor público como no privado, quer profissionais altamente qualificados.*

⁵ CFDT - *Confédération Française Démocratique du Travail.*

⁶ ACV/CSC - *Algemeen Christelijk Vakverbond / Confédération des Syndicats Chrétiens, confederação sindical belga.*

⁷ LO - *Landesorganisationen i Danmark, confederação sindical dinamarquesa que filia os trabalhadores manuais.*

⁸ DGB - *Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, confederação sindical alemã.*

⁹ CC.OO - *Confederación Sindical de Comisiones Obreras, confederação sindical do Estado espanhol.*

“voluntarist measures and positive action, often described as necessary but not sufficient, have led to different outcomes depending on the particular historical, cultural and structural circumstances of the unions” (Garcia et al., 1999, p.67).

Já anteriormente, Trebilcock (1991) havia notado no dealbar da década de 90 a existência de algum progresso face a momentos anteriores, o que seria o resultado da implementação de estratégias proativas por parte das confederações sindicais, através da adoção de políticas de reforço da posição das mulheres no seu seio. Posteriormente, os trabalhos de Garcia (2003), Sechi (2007) e Silvera (2006) chegaram à mesma conclusão.

Mas esta tendência para a sub-representação, mais ou menos intensa, ocorre igualmente ao nível das organizações sindicais de primeiro nível, como comprovam os trabalhos de Cobble e Michal (2002), para os EUA; de Colgan e Ledwith (2002), para o Reino Unido ou de Mahon (2002), para a Suécia. Efetivamente, analisando a composição dos delegados aos congressos segundo o sexo, para alguns sindicatos do Reino Unido e da Suécia, verifica-se que à exceção do FBU (*Fire Brigades Union*) inglês, a taxa de feminização dos delegados era sempre inferior ao peso que as mulheres detinham nos efetivos sindicais. A situação apresentava-se um pouco mais favorável na Suécia, quando comparada com o Reino Unido, país onde as diferenças chegavam a atingir valores superiores a 20 pontos percentuais (pp) em alguns sindicatos (NUT - *National Union of Teachers*, PCS - *Public and Commercial Services Union*, UNIFI¹⁰).

Já quanto à participação feminina nos órgãos de direção dos sindicatos, eram raros os casos (apenas cinco em 32 sindicatos no conjunto dos três países) onde se registava uma participação superior (de sublinhar a diferença de 12pp positivos registada no T&G¹¹ britânico), evidenciando os sindicatos americanos os níveis mais elevados de sub-representação. Mesmo em países como a Suécia, a ascensão das mulheres a posições cimeiras tem-se mostrado difícil. Como revelou Mahon (2002), só em 1988 é que pela primeira vez uma mulher se tornou líder de um sindicato e, em 2000, só três organizações, entre as quais o HF¹² e o SKF¹³, duas das mais importantes deste país nórdico, eram lideradas por mulheres.

A sub-representação constitui-se assim como uma tendência pesada que atravessa transversalmente os diversos movimentos sindicais nacionais, ocorrendo mesmo em países onde a participação política das mulheres é mais antiga e intensa e/ou onde a sua proporção no conjunto dos efetivos é superior à dos homens.

Muitos autores têm tentado explicá-la. Para Le Quentrec et al. (1999), ela é socialmente construída, derivando do facto de às mulheres se destinar a esfera privada, enquanto aos homens se destina a esfera pública. Para Healy e Kirton a explicação encontra-se nos sindicatos, porque não são organizações “gender-neutral” dado que as lideranças sindicais uma vez eleitas, tal como Michels e outros defenderam, tendem a permanecer nos seus cargos, afastando todos os que desafiam o seu poder, para isso usando os conhecimentos adquiridos e os recursos organizacionais. A dominação masculina reproduz-se deste modo, pelo que os sindicatos “may be described as gendered oligarchies” (Healy e Kirton, 2000, p.344). Por seu lado, Chaison e Andiappan, no seu estudo sobre as mulheres sindicalistas no Canadá, onde concluíram que estas

¹⁰ UNIFI, sindicato do setor bancário extinto por fusão em 2004.

¹¹ T&G – Transport and General Workers' Union, sindicato geral extinto por fusão em 2007.

¹² HF – Handelsanställdas förbund, sindicato do comércio.

¹³ SKF – Svenska kommunalarbetareförbundet, sindicato dos funcionários municipais.

militam mais nas *locals* e são mais frequentemente secretárias ou tesoureiras do que presidentes, sustentam que terá sido a divisão sexual do trabalho que conduziu “*to the segregation of local officer positions, and this restricts the visibility and influence of women officers in the labor movement*” (Chaison e Andiappan, 1987, p.283).

De modo a melhorar a representação feminina nas várias confederações sindicais nacionais muito tem contribuído, como já referimos, a adoção de várias medidas, como evidenciado por Garcia e Trebilcock. Entre elas contam-se a reserva de lugares, as quotas, a existência de comissões de mulheres, a realização de conferências destinadas a discutir os problemas específicos das mulheres, etc. Mas a questão não é tanto quantitativa, mas mais profunda, ou seja, qualitativa. Ela passa pelo assegurar das mesmas oportunidades e pela mudança de cultura das organizações quanto à forma de exercício do poder. Contudo, Trebilcock não deixava de advertir já em 1991 para o facto de que um possível acréscimo da representação feminina nos órgãos de decisão, através da reserva de lugares ou de quotas, poder vir a assumir contornos meramente simbólicos, com as mulheres a continuarem a ser afastadas dos círculos mais restritos onde as decisões são efectivamente tomadas (Trebilcock, 1991).

Uma das medidas é a constituição de grupos de mulheres. Os sindicatos britânicos são dos que têm mais experiência neste domínio. Essa adoção foi inicialmente muito criticada, mas eles acabaram por ser crescentemente aceites (pelo menos em termos retóricos) e por se disseminar fortemente.

De acordo com Parker (2002), eles assumem modalidades diversificadas. Inicialmente de carácter informal, acabaram por se tornar mais formais e institucionalizados, o que, segundo Briskin (1998), lhes conferiu uma maior legitimidade. Os seus objetivos serão: diagnosticar e aconselhar, mas não definir políticas (Colgan e Ledwith, 1996); assumir um papel de coordenação (Cockburn, 1995; Trebilcock, 1991); ser um instrumento para definir e levar a cabo campanhas e ações positivas anti-sexistas (Cuneo, 1993); promover uma crescente participação das mulheres na liderança sindical, desafiando não só a dominação masculina, mas também o modelo organizacional baseado na burocracia, na hierarquização e nas práticas não democráticas (Cobble, 1993; Pocock, 1995); permitir o *empowerment* das mulheres e constituir uma etapa na sua luta pela igualdade, sendo um meio para atingir esse fim, para além de evitarem a marginalização, praticarem a diversidade, promoverem tanto a autonomia como a integração e facilitarem a construção de alianças, pois “*diversity is at the heart of solidarity*” (Briskin, 1998, p.23).

Parker (2002) sugere ainda que estes grupos perseguem um vasto conjunto de objectivos que são enformados pelo conceito de igualdade, um conceito que pode ter várias latitudes, como defende Cockburn (1989). Colgan e Ledwith consideram-nos como sendo “*the current hallmark*” (Colgan & Ledwith, 1994, p.9) do desenvolvimento de um conceito mais lato de igualdade. Healy e Kirton (2000) estudaram vários sindicatos britânicos, confirmando não só a importância destes “*women groups*” para o progresso alcançado na representação das mulheres nos respetivos NEC (*National Executive Committee*), mas igualmente a menor importância assumida por medidas de carácter mais administrativo, como a reserva de lugares.

Na década passada foi proposta uma nova abordagem visando incrementar a presença feminina nas estruturas de decisão dos sindicatos, impulsionada pelo conceito de “*gender mainstreaming*”, significando uma “*abordagem integrada da igualdade*”. A sua origem remonta à Conferência das Nações Unidas sobre as mulheres realizada em 1985

em Nairobi. Com ela propõe-se uma nova concepção da igualdade entre homens e mulheres, integrada e permanente, e considera-se que as organizações sindicais podem desempenhar um papel essencial na sua difusão ao integrarem este objetivo nas suas práticas (igualdade em matéria de representatividade no seio das instâncias dirigentes) e nas suas estratégias (reforçando o tema em todas as ações e negociações, em particular na negociação coletiva).

Se bem que o princípio geral de integrar a igualdade nas políticas sindicais tenha sido adotado em numerosas organizações, em meados da década passada, Silvera (2006) considerava tratar-se de um processo que estava longe de ser implementado pelos vários movimentos sindicais nacionais, apesar dos impulsos conferidos pela CES com os “*Programas de Acção para a Igualdade*” desde meados da década de 90, onde estão contidos os princípios desta estratégia. Vários trabalhos têm evidenciado os principais entraves à implementação do conceito (Garcia *et al.*, 1999; Garcia, 2003; Silvera, 2006). Entre eles contam-se as barreiras linguísticas; as resistências à introdução de um conceito com origem numa estrutura transnacional, o que pode ser visto como uma ingerência em movimentos sindicais nacionais que são soberanos; o tipo de articulação entre os quadros legislativos comunitário e nacionais no domínio da igualdade; os modos de articulação entre o quadro legislativo nacional e a negociação coletiva; os conteúdos abordados na negociação coletiva, sendo que em muitos países o tema da igualdade é desvalorizado; o modo de funcionamento interno dos sindicatos, muito centrado numa disponibilidade total dos militantes, em exigências de mobilidade fortes e baseando-se na cooptação, tipo de funcionamento que torna difícil a presença e a participação das mulheres na vida sindical e no assumir de responsabilidades. Adicione-se ainda aos fatores inerentes à organização, a recusa da implementação de quotas ou da reserva de lugares, a inexistência e/ou ineficácia das comissões de mulheres, a dimensão das organizações e questões operacionais como as horas a que as reuniões se realizam e a sua duração, etc.

Face a estes constrangimentos, Garcia (2003) propôs que se concedesse atenção às ações já implementadas, como as conferências de mulheres, a criação de comissões de mulheres ou de comissões para a igualdade, o estabelecimento de quotas ou a reserva de lugares ou a garantia de uma representação proporcional. Silvera, por seu lado, propôs a integração do tema da igualdade na formação sindical de base, para além do desenvolvimento de ações específicas mais aprofundadas.

No contexto desta abordagem, as estruturas específicas de mulheres assumem um grande relevo, para o que necessitam de ser dotadas de meios financeiros e humanos e que a sua atividade seja realmente reconhecida. Elas constituirão elementos favoráveis à implementação do conceito, nomeadamente através da integração dos seus contributos na estratégia e na ação sindicais, assumindo desta forma uma influência real no funcionamento da organização. Será igualmente necessária uma maior articulação com as instâncias de decisão a todos os níveis.

Por conseguinte, apesar dos avanços registados, o reconhecimento das mulheres no interior das estruturas sindicais e a sua integração nas estruturas de decisão, bem como a implementação de uma política de igualdade continua a encontrar dificuldades e a ser um processo caracterizado pela lentidão. As mulheres permanecem largamente excluídas dos centros de decisão sindicais a todos os níveis, mas aquelas que a eles já acederam, de acordo com vários estudos, terão dado um contributo muito relevante para algumas mudanças no modo de fazer sindicalismo. Afirma-se a sua importância para a

alteração das ideologias – “by introducing a gender-based division, women did a lot to break down the class concept as the mainspring of trade union ideology and action” (Pasture, 1997, p.231) – e dos programas e das agendas sindicais: prioridade a novos conteúdos na negociação coletiva, como sejam a igualdade, a conciliação entre vida familiar e vida profissional, a tomada em consideração dos problemas relativos à guarda de crianças e de pessoas dependentes, a licença de maternidade, o assédio sexual, a recomposição e melhor gestão dos tempos sociais, etc.

Afirma-se ainda que as mulheres introduziram igualmente mudanças importantes nas práticas sindicais, desde logo porque têm um estilo de liderança diferente, pois “women’s officers style tends to be less confrontational and more open” (Cunnison & Stageman, 1993, p.230). Outros autores enfatizam a prioridade concedida à igualdade em detrimento da hierarquia; à partilha em vez do sigilo; à firmeza em lugar da confrontação (Cockburn, 1991; Heery & Kelly, 1988).

Por sua vez, Le Quentrec *et al.* (1999), começando por sublinhar que as mulheres não podem – nem querem, como enfatizam – militar da mesma forma que os homens, realçam a sua abordagem pelo concreto e o contributo importante que dão para a denúncia da rigidez, dos rituais, da acumulação de responsabilidades, etc. As autoras sustentam ainda que as mulheres contribuem para a adoção de métodos de trabalho mais coletivos e para a valorização da diversidade, o que favorece o enriquecimento do agir sindical e tem efeitos sobre os comportamentos masculinos, ainda que se reconheça estar-se longe de se ter conseguido revolucionar as práticas sindicais.

Estas questões são tão mais importantes tendo em conta que as mulheres constituem para os sindicatos um amplo campo de recrutamento, não só como associadas, mas também como militantes. Se há estudos, como o de Antos *et al.* (1980) que postula o relativo menor interesse das mulheres em se sindicalizarem, por comparação com os homens, outros afirmam que tal não se verifica e que o seu interesse em se organizarem é idêntico (Forrest, 1993; Sinclair, 1995), devendo o enfoque ser colocado nas barreiras enfrentadas pelas mulheres à sindicalização. E, como enfatizam, Colgan e Ledwith (1996); Heery e Kelly (1988) ou Kirton e Healy (1998), as mulheres têm um papel central e estratégico no sentido de reverter o refluxo sindical, assumindo as que militam uma importância crucial, ao permitirem criar uma “woman-friendly image” (Cockburn, 1991).

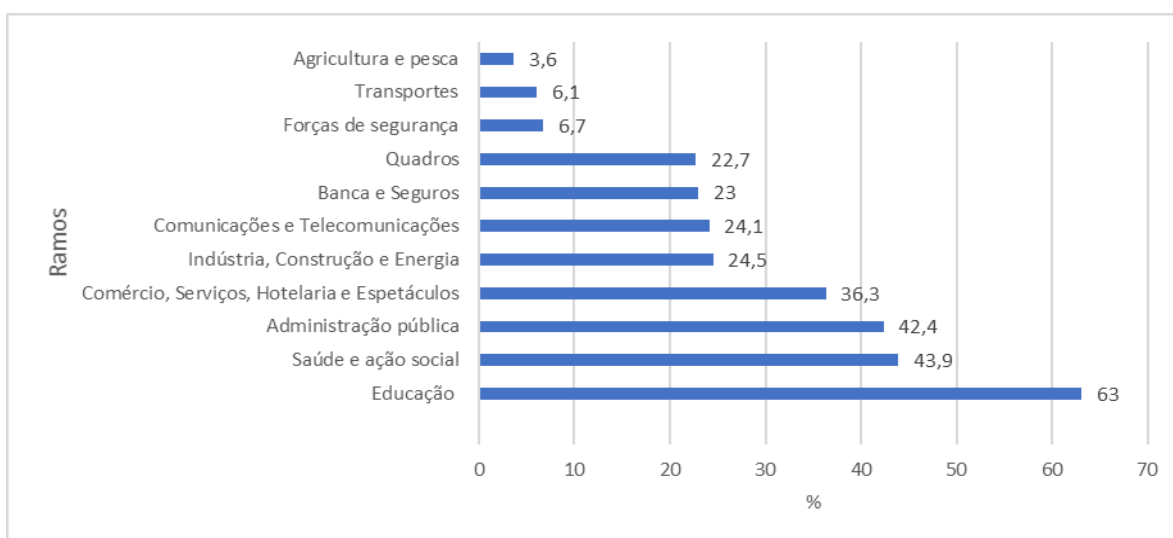
3. Metodologia

Esta pesquisa incidiu sobre 102 sindicatos com jurisdição nas várias áreas da administração pública, incluindo a educação e a saúde. Este valor corresponde a cerca de um terço do número total de sindicatos atualmente existentes em Portugal e engloba algumas das estruturas de maior dimensão do país.

Este constituiu um dos critérios de seleção deste setor. Um segundo residiu no facto da administração pública registar das taxas mais elevadas de feminização do emprego, a qual ascendia no 2º trimestre de 2017 a 62,3% na administração central, o que compara com os 48,9% da taxa relativa à população ativa. Apenas a administração local apresentava um valor inferior (42,9%). Em algumas profissões e serviços atingem-se cifras inclusivamente bastante superiores, como sucede nos fundos da segurança social (80,9%), no ensino básico (90,9%, em 2015), na profissão de enfermagem (81,9% em 2015) ou nos registos e notariado (82,4% em 2016).

Um terceiro critério teve a ver com as elevadas taxas de feminização das direções sindicais que nele se verificam, as mais altas entre todos os ramos de atividade. Como se pode observar no Gráfico 1, a taxa média de feminização na administração pública é de 42,4%, valor que se eleva para 43,9% na saúde, aproximando-se dos dois terços (63,0%) na educação.

Gráfico 1 – Taxa média de feminização (%) das direções sindicais em Portugal, por ramo de atividade, no período 2013-2016



Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE, JORAA e JORAM

A distribuição dos sindicatos por ramo é a seguinte: 32,4% têm jurisdição na educação; 18,6% na saúde; outros 18,6% nas forças e serviços de segurança; 6,9% na justiça e 23,5% na restante administração pública. Atendendo ao tipo, a maioria (78,4%) são sindicatos de profissão, sendo 49,0% de profissões não manuais e 29,4% de profissões científicas e técnicas; 11,8% são sindicatos de ramo e 9,8% são sindicatos com jurisdição num determinado serviço da administração pública.

O sistema sindical na administração pública evidencia um baixo grau de consistência, desde logo devido ao elevado número de organizações existentes, mas também em virtude do baixo índice de filiação confederal. De facto, 68,6% dos sindicatos não são filiados confederalmente, 17,6% são filiados na UGT (União Geral de Trabalhadores) e 13,7% na CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional). Todavia, os maiores sindicatos estão filiados nas estruturas de topo do movimento sindical português.

Nesta pesquisa retivemos cinco níveis de análise: a população feminina sindicalizável num determinado ramo, serviço ou profissão; a população feminina associada; a constituição das equipas dirigentes; a constituição dos órgãos mais restritos de direção (comissão executiva ou secretariado); e a liderança da organização. Até ao momento apurámos dados relativos apenas ao primeiro, terceiro e quinto níveis de análise.

Para apurar a população feminina sindicalizável, recorreremos aos Balanços Sociais de diversos serviços da administração pública, ao BOEP - *Boletim Estatístico do Emprego Público*, elaborado pela DGAEP (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público); a documentos de ordens profissionais; às Estatísticas da Educação, da responsabilidade

da DGEEC (Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência) ou a dados estatísticos sobre as profissões da justiça, produzidos pela DGPJ (Direção-Geral da Política de Justiça), ou da saúde, produzidos pelo INE (Instituto Nacional de Estatística).

Para apurar os dados referentes à constituição das equipas dirigentes e às lideranças sindicais, procedemos a uma análise documental incidindo nas fichas biográficas dos dirigentes sindicais publicadas no BTE (Boletim do Trabalho e do Emprego), no JORAA (Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores) e no JORAM (Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira), sendo que nos centrámos exclusivamente nos membros efetivos das direções. Analisámos as fichas biográficas publicadas na sequência das eleições realizadas entre 2003 e 2006 e entre 2013 e 2016.

Todos os dados utilizados encontram-se disponíveis na Internet. Após a sua recolha, foi construída uma base em SPSS composta por várias variáveis: nome do sindicato, sua jurisdição, pertença confederal, tipo de sindicato, proporção de mulheres na profissão ou no serviço, nos períodos entre 2003 e 2006 e entre 2013 e 2016, e proporção de mulheres nas direções sindicais em ambos os períodos. Para cada um deles foi apurada a proporção média de mulheres na profissão ou no serviço, valor que foi comparado com o da proporção de mulheres na direção saído das eleições realizadas em cada um dos períodos considerados.

4. O movimento sindical português e a sua relação com as mulheres

4.1. Os primórdios do sindicalismo em Portugal

A atitude sexista que foi dominante no sindicalismo europeu até às décadas iniciais do século XX fez igualmente o seu curso em Portugal durante o primeiro período de sindicalismo livre, o qual se inicia em 1891, ano da legalização das AC (Associação de Classe), e termina em 1933, ano da publicação do Estatuto do Trabalho Nacional. Ao longo desse espaço temporal, o movimento sindical reagiu muito negativamente à inserção da mulher no mercado de trabalho. Os argumentos utilizados eram idênticos aos aduzidos por toda a Europa, do que é exemplo um artigo do jornal *O Corticeiro*, de finais da segunda década do século XX:

“(...) Infelizmente essas máquinas estão entregues a mulheres, e para nosso mal parece que a entrada das mulheres nas fábricas em vez de diminuir tem assustadoras tendências a alastrar-se e não só para as máquinas como também para outros serviços, o que nos tem prejudicado e continuará prejudicando gravemente. (...) Muito embora o rendimento de trabalho da mulher na fábrica seja muito inferior ao do homem, e muito menos consciencioso, vêem os senhores industriais, nas mulheres, a forma de poderem conseguir mais lucros pelo barateamento da mão-de-obra, e o que acontece? Acontece que o trabalho escasseia para os homens. (...) Que devemos então fazer? Evitar a entrada das mulheres nas fábricas” (O Corticeiro, de 3 de Outubro de 1929 apud Seixas, s.d., p.35-36).

De estratégias visando a segregação das mulheres no mercado de trabalho dá-nos também conta Patriarca (1990) para um período socio-histórico posterior ao da Iª República, quando evidencia durante o regime corporativo a existência de práticas sindicais que levavam “a restringir o acesso das mulheres, impedindo-as de exercer a profissão ou arredando-as de certos trabalhos e funções” (Patriarca, 1990, p.607). Por sua vez, Ferreira (2002), para um período mais recente, já posterior ao 25 de Abril, demonstrou a manutenção na contratação coletiva de disposições com um carácter

segregacionista, ao mesmo tempo que não deixava de referir que os sindicatos na viragem do milénio estavam a “ensaiar os primeiros passos no sentido de reexaminarem as suas atitudes e comportamentos relativamente às mulheres quer no local de trabalho, quer nas próprias estruturas sindicais, abandonando de vez o seu papel de Salieri” (Ferreira, 2002, p.144-145).

Voltando ao dealbar do século XX, se analisarmos as cartas magnas de algumas AC verificamos que elas vedavam expressamente a filiação às mulheres. Um exemplo da consagração estatutária desse fechamento são os estatutos da AC dos Empregados no Comércio e Indústria em Caldas da Rainha, datados de 1899 e publicados em 1901. Noutros casos, os estatutos continham disposições que faziam depender a admissão das mulheres casadas de uma autorização do marido. Era o que sucedia com os estatutos da AC da Imprensa Portuguesa de 1898.

Se atentarmos no pessoal dirigente do movimento sindical ou em obras publicadas sobre o sindicalismo e os militantes sindicais desta época, concluiremos que as mulheres teriam sido dele excluídas ou que se teriam mantido à margem do movimento, quer como sócias quer como militantes. Efetivamente, analisando a composição do pessoal dirigente, primeiro da CECS – Comissão Executiva do Congresso Sindicalista (1909-1914), depois da UON – União Operária Nacional (1914-1919) e, por fim, da CGT – Confederação Geral do Trabalho, vemos que os cerca de 50 dirigentes da cúpula sindical entre 1909 e 1925 eram todos homens. Lendo o *Figuras Gradadas do Movimento Social Português* de Alexandre Vieira, ele próprio um prestigiado militante sindical da altura, verificamos que as 29 biografias são todas de homens.

No entanto, as mulheres não deixaram de participar ativamente nesta primeira fase do sindicalismo em Portugal. Ernestina Vaz ou Margarida Marques, dirigentes dos sindicatos de costureiras e ajuntadeiras de calçado do Porto e de Lisboa, respetivamente, sendo que a segunda integrou ainda o grupo de trabalho do Congresso Nacional Operário do Sul de 1909 que teve como objetivo a revisão da legislação relativa ao trabalho das mulheres e dos menores, são eventualmente os nomes mais conhecidos.

Mas a “*intromissão feminina*” (Pasture, 1997) num mundo essencialmente masculino foi bem mais vasta, como concluíram Alves e Gama (2013), que detetaram que pelo menos 564 mulheres integraram comissões promotoras e/ou subscreveram os estatutos de associações de classe de tipo sindical enviados para aprovação entre o final de novecentos e as três primeiras décadas do século XX. Os autores afirmam que este número pode pecar por defeito, dado que tem por base a análise de 778 processos de constituição de associações, faltando trabalhar os referentes a mais algumas centenas de organizações.

Algumas das associações criadas pretendiam representar trabalhadoras de profissões marcadamente femininas (parteiras, lavadeiras ou empregadas de engomadoria), mas outras foram constituídas porque em Portugal as mulheres também se viram forçadas a adotar a estratégia de separatismo, dada a situação de exclusão de que eram alvo. Isso foi evidente no calçado onde, a par dos sindicatos de ofício dos manufatores de calçado, surgiram organizações de costureiras e ajuntadeiras, e na indústria conserveira, onde as mulheres constituíam a grande maioria da força de trabalho. Quando formavam as suas organizações próprias, as mulheres, num efeito mimético, impediam o acesso aos homens. Essa exclusão tinha igualmente consagração estatutária, do que são exemplo os estatutos da AC das Operárias das Fábricas de Conservas de Peixe de Olhão, datados de 1904.

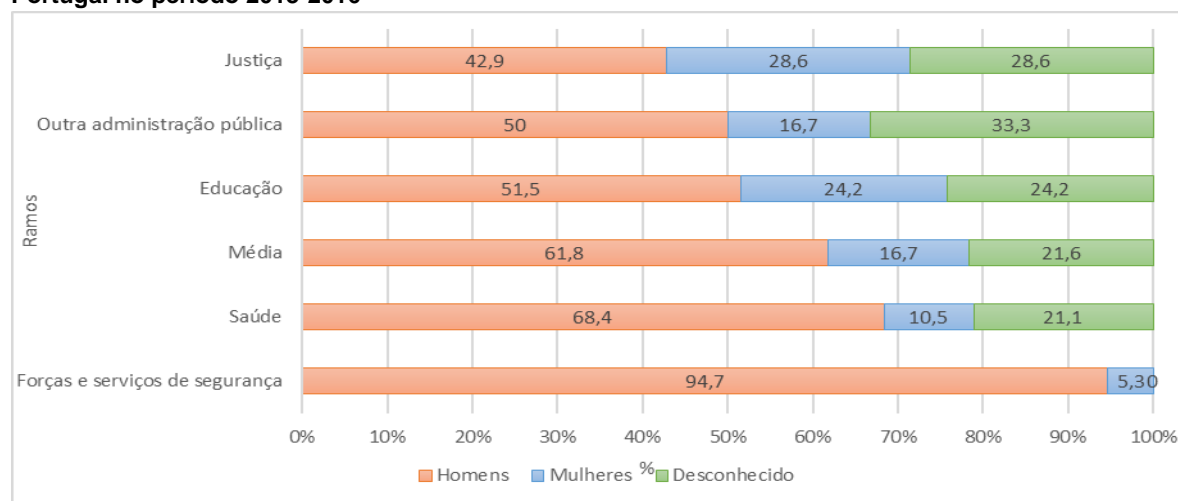
O caso mais conhecido de um sindicato constituído por e para as mulheres na indústria conserveira, tendo por base uma estratégia de separatismo foi a AC das Operárias das Fábricas de Conservas de Peixe com sede em Setúbal (Alves, no prelo). Ao serem impedidas de se organizar no sindicato de ofício dos soldadores, as mulheres, a quem na divisão sexual do trabalho cabia, juntamente com os “moços”, executar os trabalhos não qualificados, partiram para a constituição de uma organização própria. Poucos meses depois da sua fundação, no início de 1911, decretou uma greve que ficou célebre e que foi violentamente reprimida. Esta greve, que marca a rutura entre o movimento operário e a República, aprofundou também as tensões com os soldadores, ofício que nessa altura se encontrava em declínio e perdera já grande parte da sua centralidade no processo de trabalho devido à introdução de máquinas cravadeiras operadas por mulheres, facto contra o qual os soldadores se haviam oposto tenazmente.

4.2. A sub-representação das mulheres nos sindicatos da administração pública

Quarenta e um anos após a publicação do Estatuto do Trabalho Nacional, o sindicalismo voltou a ser livre em Portugal. A situação atual é muito diversa da que vimos anteriormente e daquela vivida durante o salazarismo, período para o qual colocamos a hipótese de as mulheres terem estado completamente à margem do sindicalismo corporativo. Hoje os sindicatos tentam organizá-las, possuem estruturas específicas (por exemplo, a CGTP-IN tem uma “Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens” e a UGT uma “Comissão de Mulheres”), promovem iniciativas sobre “igualdade de género”, etc., mas o que os dados nos revelam é a existência de uma forte sub-representação das mulheres nos órgãos dirigentes e que poucas têm conseguido ascender à liderança das organizações.

O ramo onde se verifica uma maior feminização das lideranças é o da justiça (28,6% dos sindicatos são liderados por mulheres) e aquele onde ela é menor é o das forças e serviços de segurança (5,3%), correspondente a apenas um sindicato de constituição muito recente na polícia. Mesmo em profissões altamente feminizadas, como é o caso da enfermagem, onde mais de 80,0% dos profissionais são mulheres, os quatro sindicatos existentes são todos liderados por homens.

Gráfico 2 – Distribuição dos sindicatos de acordo com o sexo da respetiva liderança máxima (%) em Portugal no período 2013-2016



Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE, JORAA e JORAM

Analisando as equipas dirigentes, verificamos que as taxas de feminização das direções sindicais são, em geral, baixas. A exceção é a educação, onde é elevada ou mesmo muito elevada em 63,0% dos casos, e, em menor escala, na justiça (Quadro 1).

Quadro 1 – Distribuição das estruturas sindicais segundo a taxa de feminização da direção (%) em Portugal no período 2013-2016

Taxa de feminização	Outra administração pública (n=22)	Educação (n=27)	Forças e Serviços de Segurança (n=10)	Justiça (n=5)	Saúde (n=16)
Muito baixa (0%-20%)	18,2	0	80	0	6,3
Baixa (21%-40%)	45,5	7,4	20	0	50
Média (41%-60%)	22,7	29,6	0	80	37,5
Elevada (61%-80%)	13,6	59,3	0	20	0
Muito elevada (81%-100%)	0	3,7	0	0	6,3
Total	100	100	100	100	100

Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE, JORAA e JORAM

Nove estruturas, das quais oito nas forças e serviços de segurança, não têm qualquer mulher na sua direção. Em contrapartida, existem dois sindicatos que apresentam uma taxa de feminização muito elevada, o SPCL (Sindicato dos Professores das Comunidades Lusíadas) (90,9%), na educação, e o SIMAC (Sindicato Nacional Massagistas Recuperação e Cinesioterapeutas), na saúde, cuja direção é composta exclusivamente por mulheres. Apenas um sindicato se encontra próximo deste patamar, o SIT (Sindicato dos Inspectores do Trabalho), uma das poucas organizações que escapa à regra da sub-representação, registando um diferencial positivo de 8pp, indicador da existência de uma sobre-representação. Este sindicato é liderado por uma mulher.

Tendo sido possível apurar a população feminina sindicalizável correspondente a 58 organizações (39 não filiadas; doze filiadas na UGT e sete na CGTP-IN), para além do SIT verifica-se uma situação de sobre-representação noutras nove organizações. Quatro têm jurisdição na educação, sendo três sindicatos não filiados confederalmente e um filiado na CGTP-IN; dois representam trabalhadores na “outra administração pública”, sendo um não filiado e outro filiado na UGT, no caso o SIT; e três têm o seu âmbito de atuação nas forças e serviços de segurança, todos eles não filiados. Na maioria dos casos a sobre-representação é ligeira¹⁴, apenas se evidenciando um nível elevado nos casos do SINSEF (Sindicato dos Funcionários do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras) (17pp) e do SILP (Sindicato Independente Livre da Polícia) (13,9pp). Em duas outras organizações existe um equilíbrio entre a proporção da população feminina sindicalizável e a proporção de mulheres na direção. Trata-se de dois sindicatos na área da saúde, o STAETOTE (Sindicato dos Técnicos de Ambulâncias, Emergência e Técnicos Operadores de Telecomunicações), onde o diferencial (negativo) é de 0,2pp, e o SMZS (Sindicato dos Médicos da Zona Sul), onde o diferencial (positivo) é de 0,3pp.

¹⁴ Considerámos sobre-representação ligeira, aquela em que o diferencial é inferior ou igual a 5pp; sobre-representação média quando se situa entre os 6 e os 10pp; sobre-representação elevada quando varia entre os 11 e os 15pp e muito elevada quando é igual ou superior a 16pp. Considerámos as mesmas categorias para a sub-representação.

Nas restantes 47 organizações prevalece a sub-representação, ligeira em 14,9% e muito elevada em 42,6%. Os diferenciais negativos mais expressivos são encontrados no SFJ (Sindicato dos Funcionários Judiciais) e no SPTAAP (Sindicato do Pessoal Técnico de Apoio à Atividade Policial da PSP) (63,9pp), no SE (Sindicato dos Enfermeiros) (51,7pp), no SIPE (Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem) (48,4pp), no SERAM (Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira) (39,2pp) e no SEP (Sindicato dos Enfermeiros Portugueses) (31,6pp). Quatro sindicatos apresentam valores entre os 20 e os 30pp (SIM - Sindicato Independente dos Médicos, SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, SPZCentro - Sindicato dos Professores da Zona Centro e ASPPO - Associação Sindical dos Professores - Pró-Ordem) e outros três na ordem dos 19pp (SMZC - Sindicato dos Médicos da Zona Centro, SPN - Sindicato dos Professores do Norte e SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul).

Em 30 das 39 organizações não filiadas (76,9%) verificam-se situações de sub-representação, sendo muito elevada em 43,3%. Quadros mais negativos podem ser encontrados entre os sindicatos filiados confederalmente. No caso dos da CGTP-IN, seis dos sete sindicatos (85,7%) evidenciam essa sub-representação, que é muito elevada em 83,3% dos casos. Entre os filiados na UGT, onze dos doze sindicatos (91,7%) revelam situações de sub-representação. No entanto, entre os filiados nesta confederação, apenas 18,2% revelam situações de sub-representação muito elevada, se bem que ela seja elevada em 36,4% das estruturas.

A totalidade dos sindicatos com jurisdição na justiça para os quais conseguimos dados (seis) demonstra situações de sub-representação (em dois terços ela é muito elevada). Todos os restantes ramos revelam valores superiores a 60,0%. Para além da justiça, na “outra administração pública” a sub-representação muito elevada atinge dois terços das organizações, alcançando-se os 100,0% na saúde. A incidência de uma sub-representação muito elevada é menor na educação (28,6% das organizações, se bem que em 33,3% ela seja elevada) e nas forças e serviços de segurança, dada a baixa taxa de feminização, em particular entre os efetivos da PSP.

Para além desta análise sincrónica realizámos uma outra diacrónica. A comparação entre as taxas de feminização das direções sindicais no período 2013-2016 e no quadriénio entre 2003 e 2006 é possível para um conjunto de 62 organizações. Em termos globais verificamos que entre os dois períodos a taxa sofreu um decréscimo em 40,3% dos casos, tendo aumentado em 32,3%. Nos restantes 27,4% manteve-se¹⁵.

No entanto, há algumas nuances que importa aclarar. O decréscimo é mais acentuado entre os sindicatos não filiados confederalmente (42,9%) do que entre os filiados na UGT (38,5%) e, sobretudo, os que integram a CGTP-IN (35,7%). Por outro lado, o decréscimo atinge muito maiores proporções na educação (51,9%) do que nas forças e serviços de segurança (20,0%), na “outra administração pública” (22,2%) ou até na saúde (40,0%). Em contrapartida, a proporção de organizações onde se verificou um acréscimo é muito inferior na educação (22,2%) por comparação, por exemplo, com a “outra administração pública” (55,6%).

Por fim, em linha com o que acabamos de referir, o decréscimo atingiu mais intensamente os sindicatos de profissões científicas e técnicas (48,6%) do que os de profissões não manuais (22,2%), os com jurisdição num determinado serviço (25,0%) ou

¹⁵ Considerámos que a taxa de feminização se mantinha quando os valores entre os dois períodos oscilavam entre -3 e +3pp. Na realidade, em cinco dos dezassete casos, o que se verificou foram ligeiros decréscimos.

mesmo os de ramo (40,0%). Os sindicatos de serviço são aqueles onde se verificaram mais situações de manutenção da situação (58,3%). Acréscimos mais significativos ocorreram entre os sindicatos de ramo (60,0%) e os de profissões não manuais (55,6%), enquanto tal só sucedeu com 29,7% dos sindicatos de profissões científicas e técnicas e com 16,7% dos de serviço.

Entre os dois períodos ocorreram flutuações muito significativas ao nível dos sindicatos, registando-se grandes acréscimos em alguns deles e fortes decréscimos noutros. No primeiro grupo englobam-se o SFP - Sindicato dos Funcionários Parlamentares (de 0,0% para 57,1%), o SIM (de 0,0% para 33,3%), a ASS/PJ - Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária (de 0,0% para 28,6%) e o SPCL (de 63,6% para 90,9%). No segundo encontramos o SIPPEB - Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico (de 90,9% para 77,8%), o SNPL - Sindicato Nacional dos Professores Licenciados (de 92,3% para 77,1%), a ASPPO (de 71,4% para 42,9%) e o SPM - Sindicato dos Professores da Madeira (de 80,6% para 63,0%).

A uma tendência forte no sentido de uma não adequada representação das mulheres nas instâncias de direção das estruturas sindicais alia-se assim um retrocesso que atinge uma parte bastante significativa do movimento sindical da administração pública. Deste modo, ao movimento sindical da administração pública portuguesa também se aplica a metáfora do teto de vidro, que a Federal Glass Ceiling Commission norte-americana define como sendo *"the unseen, yet unbreachable barrier that keeps minorities and women from rising to the upper rungs of the corporate ladder, regardless of their qualifications or achievements"* USFGCC (1995), e que muitos autores já identificaram existir não só no universo empresarial, mas também no mundo sindical.

5. Conclusão

Tendo nascido andro-centrado, o sindicalismo adotou praticamente desde o seu início uma atitude sexista de exclusão das mulheres do mercado de trabalho e dos sindicatos. Estas responderam recorrendo ao separatismo, dando origem a organizações próprias. O mesmo sucedeu em Portugal, no calçado e na indústria conserveira.

Na Europa, fundamentalmente após a IIª Grande Guerra, e em Portugal após o 25 de Abril, os sindicatos iniciaram processos de mudança estratégica visando passar a organizar os enormes contingentes de força de trabalho feminina que afluíam ao mercado de trabalho. Contudo, a "militância no feminino", desde logo a sindical, continua a ser menos intensa, ao ser travada por fatores de ordem social, económica e cultural. E são esses fatores que entram igualmente a ascensão das mulheres aos órgãos de poder nas organizações. Mesmo em ramos e/ou em profissões altamente feminizados, esse facto não é garantia de que se verifique uma adequada representação das mulheres no movimento sindical. Esse facto é particularmente notório para o conjunto de sindicatos da administração pública, com particular acuidade no caso dos sindicatos dos profissionais de enfermagem, como demonstrámos neste artigo, o qual constitui uma primeira aproximação ao estudo da sub-representação das mulheres no movimento sindical em Portugal, temática até hoje nunca abordada no nosso país.

Uma não adequada representação das mulheres traz consequências nefastas para o sindicalismo. Por um lado, um sindicalismo menos inclusivo é um sindicalismo menos representativo. Por outro lado, como alertam vários autores (Lawrence, 1994; Cockburn, 1991, 1995; Colgan & Ledwith, 1996) se as lideranças sindicais não representam de forma

proporcional os efetivos, então o carácter democrático das organizações é severamente restringido.

A CES tem vindo a ter uma política proativa neste domínio. Desde os planos dos anos 90 até mais recentemente com as recomendações plasmadas na *Gender Equity Resolution* adotada pelo respetivo comité executivo em 2011. De acordo com o relatório de 2014 (Bouaffre & Sechi, 2014), seis das 44 confederações que responderam ao inquérito nesse ano ainda não tinham adotado nenhuma das medidas previstas e eram poucas as que haviam tomado medidas sobre a proporção de mulheres nos órgãos de direção. O documento cita expressamente a ÖGB¹⁶, a CGT, a CNV¹⁷ e a UGT portuguesa. O caminho tem sido longo e espinhoso e muito ainda falta percorrer.

Esta pesquisa, que ainda se encontra num estágio inicial, evidenciou igualmente a existência de um retrocesso das taxas de feminização das direções sindicais num conjunto muito significativo de organizações entre os quadriênios de 2003-2006 e 2013-2016. Este retrocesso é bastante relevante, atendendo às proporções que atinge e por incidir, sobremaneira, em sindicatos de professores. Esta é uma das questões que iremos aprofundar nas fases posteriores de uma investigação que pretendemos prosseguir.

Bibliografia

- Alves, P. M. (no prelo). Sindicalismo, sexismo, separatismo. Contributos para o conhecimento de uma página obscura do sindicalismo português. In A. S. Paço (Ed.), *Atas do II Congresso de História do Movimento Operário e dos Movimentos Sociais em Portugal*. Lisboa: IHC-FCSH/UNL.
- Alves, P. M. & Gama, O. (2013). A militância no feminino nos primórdios do sindicalismo em Portugal. *UBIMUSEUM – Revista Online do Museu de Lanifícios da Universidade da Beira Interior*, (2), 183-195.
- Antos, J., Chandler, M. & Mellow, W. (1980). Sex differences in union membership. *Industrial and Labor Relations Review*, 33 (2), 162-169.
- Bouaffre, A. & Sechi, C. (2014). *Tendances de l’affiliation féminine au sein des confédérations syndicales nationales*. Bruxelas: ETUI.
- Briskin, L. (1998). Autonomy, diversity and integration: union women’s separate organizing in North America and Western Europe in the context of restructuring and globalization. Montreal: Comunicação apresentada ao XIV Congresso Mundial de Sociologia – *Social Knowledge: Heritage, Challenges, Perspectives*.
- Briskin, L. & McDermott, P. (Eds.). (1993). *Women challenging unions: feminism, democracy and militancy*. Toronto: Toronto University Press.
- Chaison, G. N. & Andiappan, P. (1987). Profiles of local union officers: females vs males. *Industrial Relations*, 26 (3), 281-283. Doi:10.1111/j.1468-232X.1987.tb00712.x
- Cobble, D. (Ed.). (1993). *Women and unions: forging a partnership*. Ithaca: ILR Press.
- Cobble, D. & Michal, M. (2002). On the edge of equality? Working women and the US labor movement. In F. Colgan & S. Ledwith (Eds), *Gender, diversity and trade unions. International perspectives* (pp. 232-256). Londres: Routledge.
- Cockburn, C. (1989). Equal opportunities: the short and long agenda, *Industrial Relations Journal*, 20 (3), 213-225. doi: 10.1111/j.1468-2338.1989.tb00068.x
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women: men’s resistance to sex equality in organizations*. Ithaca: Cornell University Press.

¹⁶ ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund, confederação sindical austríaca.

¹⁷ CNV – Christelijk Nationaal Vakverbond, confederação sindical holandesa.

- Cockburn, C. (1995). *Women and the European social dialogue: strategies for gender democracy*. Luxemburgo: European Commission Equal Opportunities Unit.
- Colgan, F. & Ledwith, S. (1994). Women's trade union activism: a creative force for change and renewal within the trade union movement? Londres: Comunicação apresentada à *Conferência Work, Employment and Society*.
- Colgan, F. & Ledwith, S. (1996). Sisters organizing: women and their trade unions. In S. Ledwith & F. Colgan (Eds), *Women in organizations: challenging gender politics* (pp. 152-185). Londres: Macmillan.
- Colgan, F. & Ledwith, S. (Eds.). (2002). *Gender, diversity and trade unions. International perspectives*. Londres: Routledge.
- Colgan, F. & Ledwith, S. (2002). Gender, diversity and mobilisation in UK trade unions. In F. Colgan & S. Ledwith. (Eds.), *Gender, diversity and trade unions. International perspectives* (pp. 154-185). Londres: Routledge.
- Cook, A., Lorwin, V. & Daniels, A. (1992). *The most difficult revolution. Women and trade unions*. Ithaca: Cornell University Press.
- Cuneo, C. (1993). Trade union leadership: sexism and affirmative action. In L. Briskin & P. McDermott. (Eds.), *Women challenging unions: feminism, democracy and militancy* (pp. 109-136). Toronto: Toronto University Press.
- Cunnison, S. & Stageman, J. (1995). *Feminising the unions. Challenging the culture of masculinity*. Aldershot, Avebury.
- Curtin, J. (1999). *Women and trade unions: a comparative perspective*. Aldershot: Ashgate.
- Diamond, I. & Harstock, N. (1981). Beyond interests in politics: a comment on Virginia Sapiro's 'When are interests interesting? The problem of political representation of women', *American Political Science Review*, 75 (3), 717-721.
- Ferreira, V. (2002). O efeito Salieri: O sindicalismo perante as desigualdades entre homens e mulheres no emprego, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (62), 121-148.
- Forrest, A. (2001). Connecting women with unions: what are the issues?, *Industrial Relations/Relations Industrielles*, 56 (4), 647-675.
- Garcia, A. (2003). *Femmes dans les syndicats. Une nouvelle donne*. Bruxelas: ETUI.
- Garcia, A., Hacourt, B. & Lega, H. (Dir.). (1999). *The «second sex» of European trade unionism*. Bruxelas: ETUI.
- Healy, G. & Kirton, G. (2000). Women, power and trade union government in the UK, *British Journal of Industrial Relations*, 38 (3), 343-360. doi: 10.1111/1467-8543.00168
- Heery, E. & Kelly, J. (1988). Do female representatives make a difference? Women full-time officials and trade union work, *Work, Employment and Society*, 2 (4), 487-505.
- Jonasdottir, A. G. (1988). On the concept of interest. Women's interests and the limitations of interest theory. In K. B. Jones & A. G. Jonasdottir (Eds.), *The political interests of gender* (pp. 33-65), Londres: Sage.
- Kirton, G. & Healy, G. (1999). Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal, *Industrial Relations Journal*, 30 (1), 31-45. doi: 10.1111/1468-2338.00107.
- Lawrence, E. (1994). *Gender and trade unions*. Londres: Taylor and Francis.
- Le Quentrec, Y., Rieu, A. & Lapeyre, N. (1999). Femmes dans la prise de décision syndicale: pour quels changements? Paris: Comunicação apresentada às *Journées d'Études Doctorales Interdisciplinaires sur le Syndicalisme*.
- Mahon, R. (2002). Sweden's LO: learning to embrace the differences within? Em F. Colgan & S. Ledwith. (Eds), *Gender, diversity and trade unions. International perspectives* (pp. 48-72). Londres: Routledge.
- Parker, J. (2002). Women's groups in British unions, *British Journal of Industrial Relations*, 40 (1), 23-48. doi: 10.1111/1467-8543.00221
- Pasture, P. (1997). Feminine intrusion in a culture of masculinity. In P. Pasture, J. Verberckmoes & H. de Witte. (Eds.), *The lost perspective* (pp. 218-238). Avebury: Aldershot.

- Patriarca, F. (1990). *Processo de Implantação, Lógica e Dinâmica de Funcionamento do Corporativismo em Portugal*. Lisboa: ICS (Tese de Doutoramento).
- Pocock, B. (1995). Gender and activism in Australian unions, *The Journal of Industrial Relations*, 37 (3), 377-400. doi: 10.1177/002218569503700303.
- Santana, V. (2009). *Género nos sindicatos. Igualdades, desigualdades e diferenças*. Lisboa: MTSS-DGERT.
- Sapiro, V. (1981). When are interests interesting? The problem of political representation of women, *American Political Science Review*, 75 (3), 701-716.
- Sechi, C. (2007). *Women in trade unions in Europe: bridging the gap*. Bruxelas: ETUI.
- Seixas, M. A. (s.d.). *As operárias de Alcântara e as suas lutas antes e durante a I República*. Lisboa: UMAR.
- Silvera, R. (2006). Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe, *La Revue de l'IRES*, (50), 137-172.
- Sinclair, D. (1995). The importance of sex for the propensity to unionize, *British Journal of Industrial Relations*, 33 (2), 173-190. doi: 10.1111/j.1467-8543.1995.tb00430.x
- Scott, J. W. (1983). Women's in history: the modern period, *Past and Present*, 101 (1), 141-157.
- Trebilcock, A. (1991). Strategies for strengthening women's participation in trade union leadership, *International Labour Review*, 130 (4), 407-426.
- USFGCC (1995). *The environmental scan: a fact-finding report of the Federal Glass Ceiling Commission Washington, D.C.*. Washington: United States Department of Labor. Retirado de: <https://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/reich/reports/ceiling.htm>
- Vieira, A. (1959). *Figuras gradas do movimento social português*. Lisboa: Edição do Autor.
- Woolf, V. (1929). *A Room of one's own*, Retirado de: <http://pdftitles.com/book/14183/a-room-of-ones-own>

Fontes primárias

Balanços Sociais

Boletim Estatístico do Emprego Público

Boletim do Trabalho e Emprego

Estatísticas da Educação

Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores

Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira