

XVII ENCONTRO NACIONAL DE SIOT

Emprego, Desenvolvimento e Coesão Social: Que perspetivas para a regulação económica e social?
23 e 24 de Novembro 2017 :: Escola Superior de Ciências Empresariais-Instituto Politécnico de Setúbal
Tema 7) Trabalho e igualdade de género

A participação das mulheres nas direções dos sindicatos da administração pública: uma sub-representação generalizada

Paulo Marques Alves
paulo.alves@iscte-iul.pt
ISCTE-IUL; DINÂMIA'CET-IUL

Maria do Carmo Botelho
maria.botelho@iscte-iul.pt
ISCTE-IUL; CIES-IUL

Lucinéia Scremin Martins
luascremin@yahoo.com.br
Universidade Federal de Goiás e DINÂMIA'CET-IUL

Resumo

Nos últimos decénios tem-se vindo a assistir a uma crescente incorporação das mulheres no mercado de trabalho. Em Portugal, ela é particularmente manifesta na administração pública central, sendo que em algumas profissões na educação, na saúde e na justiça se atingem taxas de feminização superiores a 80,0%. Vários estudos internacionais têm evidenciado que o crescimento em números absolutos e relativos das mulheres na força de trabalho e nos efetivos sindicais não se tem traduzido num aumento correspondente da sua proporção nos lugares de decisão das organizações, deste modo não se providenciando uma sua adequada representação. Por conseguinte, importa apurar a situação que se verifica em Portugal entre os sindicatos com jurisdição no sector público. Com esse objetivo, procedeu-se à análise das fichas biográficas das equipas dirigentes dos sindicatos onde se registaram eleições nos últimos quatro anos (2013-2016). O confronto com as estatísticas oficiais do emprego público permite concluir pela existência de uma sub-representação generalizada, a qual é, inclusivamente, muito expressiva em várias organizações que representam trabalhadores de profissões altamente feminizadas...

Palavras chave: Mulheres, sindicatos, administração pública, sub-representação, Portugal

Introdução

Ainda que no começo da industrialização e nos primórdios do associativismo operário se tenham constituído organizações mistas, o sindicalismo nasceu num universo masculino, entre os operários de ofício, tendo desde logo revelado uma atitude sexista em relação ao papel da mulher na sociedade. Ela rapidamente se tornou dominante, ao ser transversal às principais correntes do movimento operário, acabando por orientar as estratégias sindicais face às mulheres durante décadas. Visava-se a sua exclusão ou, quanto muito, a sua segregação no mercado de trabalho.

Após a II Guerra Mundial, esta “lógica de exclusão” deu lugar a uma “lógica de organização”, visto o movimento sindical ter sido forçado a alterar as suas posições, dada a crescente inserção

das mulheres no mercado de trabalho. O objetivo passou a ser a sua sindicalização, o que teve como corolário o aumento da proporção de mulheres nos efetivos sindicais. Contudo, este facto não se traduziu num correspondente crescimento do seu peso nas estruturas de decisão, pelo que o sindicalismo, muito frequentemente, acaba por não as representar adequadamente.

Pretendemos contribuir para o estudo da participação das mulheres no movimento sindical em Portugal, procurando aferir se no nosso país também se verifica este fenómeno de 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 e, a existir, qual é o seu grau de incidência. Com esse objetivo, procedemos à análise das fichas biográficas das equipas dirigentes dos sindicatos com jurisdição na administração pública onde se registaram eleições nos últimos quatro anos (2013-2016). O confronto com as estatísticas oficiais do emprego público permite concluir pela existência de uma sub-representação generalizada, a qual é, inclusivamente, muito expressiva em várias organizações que representam trabalhadores de profissões altamente feminizadas.

1 – De uma “lógica de exclusão” a uma “lógica de organização” das mulheres

A história do sindicalismo revela que desde o início deste movimento a sua relação com as mulheres se tem mostrado bastante difícil. Se antes do aparecimento da forma sindical, aquando da formação das *Friendly Societies* no século XVIII, chegaram a ser constituídas associações mistas, com os primeiros sindicatos protagonizados pelos operários de ofício rapidamente emergiu 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 do movimento sindical 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 que visou excluir ou segregar as mulheres no mercado de trabalho e afastá-las dos sindicatos. Quanto muito aceitava-se o trabalho feminino como

transitório ou que ele se confinasse a determinados ramos de atividade com salários mais baixos. Como resultado, as mulheres fundaram sindicatos próprios, o que Briskin (1998) designa por “estratégia de separatismo”.

Contudo, 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, não lhes tendo restado outra alternativa que não fosse a adoção de uma atitude pragmática. Ela passou, por um lado, por tentar garantir condições de trabalho, em particular 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. De uma “lógica de exclusão” passou-se para uma “lógica de organização”.

Desde então um longo caminho foi percorrido, mas as debilidades mantêm-se, desde logo consubstanciadas numa sub-representação das mulheres nas estruturas de decisão. Vários estudos, quer se centrem nas confederações sindicais nacionais quer nas organizações de primeiro nível dos diferentes países, têm evidenciado esse défice de representação das mulheres. A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) realiza com alguma frequência inquéritos às confederações sindicais nacionais e às federações sindicais europeias suas filiadas. No relatório que resultou do inquérito realizado em 2014, Bouaffre e Sechi – depois de enfatizarem que o aumento do número de mulheres sindicalizadas, ainda que não compense totalmente o decréscimo da filiação masculina, tem permitido evitar um declínio mais acentuado do movimento sindical – salientam que a tendência para a sub-representação continua a ser manifesta, verificando-se diferenças que são de assinalar. Assim, as confederações dos países do sul da Europa e da bacia do Mediterrâneo e as do leste europeu são as mais fortemente dominadas pelos homens.

Quinze anos antes, no âmbito de um outro inquérito da CES, Hacourt *et al.* (1999), para além de evidenciarem a presença de uma sub-representação generalizada, descortinaram, a partir da realização de uma análise fatorial, a existência de quatro padrões distintos. No primeiro, foram englobadas as situações onde se verificavam taxas muito elevadas de presença feminina nos efetivos sindicais acompanhadas de uma representação elevada, se bem que inferior. No segundo, incluíam-se as situações onde existia uma significativa proporção de mulheres nos

efetivos tendo a sua representação um carácter muito limitado, o que produzia um grave problema de sub-representação. No terceiro inseriam-se os casos em que se verificava um relativamente alto grau de filiação feminina acompanhado por um nível de representação considerado positivo. Por fim, o quarto padrão era relativo às situações onde as mulheres sendo fortemente minoritárias nos efetivos possuíam um nível de representação relativamente elevado.

Deste modo, os autores concluíram que mesmo elevados níveis de filiação feminina não garantem por si só um grau de representação idêntico nos órgãos de decisão dos vários movimentos sindicais nacionais.

Quer Hacourt *et al.* (1999) quer Bouaffre e Sechi (2014) sublinharam os progressos registados neste campo desde os anos 80, tendo Trebilcock (1991), Garcia (2003), Sechi (2007) ou Silvera (2006) corroborado esta ideia. Todos estes autores convergem na consideração de que a melhoria relativa a que se assistiu é o resultado da implementação de estratégias proativas por parte das confederações sindicais, através da adoção de políticas visando o reforço da posição de representação das mulheres.

Mas a tendência para uma sub-representação, mais ou menos intensa, ocorre igualmente ao nível das organizações sindicais de primeiro nível, como comprovam Cobble e Michal (2002), para os EUA; Colgan e Ledwith (2002), para o Reino Unido ou Mahon (2002), para a Suécia.

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 sindicais 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. Daí que em 2009, Le Quentrec tenha afirmado que:

“Concrètement, l’assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique implique une charge de travail physique et mentale qui diminue leur temps libre. Or posséder du temps libre est important dans le domaine syndical car les droits syndicaux ne permettent de militer que partiellement sur le temps de travail. (...) En conséquence, une partie significative de l’activité militante (les réunions et leur préparation, le travail d’organisation, la gestion des relations, les échanges, la lecture, l’analyse, la rédaction...) s’effectue sur un temps personnel.” (Le Quentrec, 2009, p. 114).

Por conseguinte, para esta autora, a ausência de tempo, devida ao trabalho na esfera privada, é fundamental para compreender o diferencial de militância entre mulheres e homens. Trata-se de uma realidade, em grande medida, causada por dois aspetos que formam uma unidade: de um lado, a baixa participação dos companheiros nas tarefas domésticas, a que se poderá juntar a sua oposição ao compromisso sindical da companheira; do outro, a ausência de estruturas e serviços sociais que acolham as crianças. O assumir de responsabilidades sindicais impõe, pois, a necessidade de redistribuição das tarefas domésticas no seio da família, com o acréscimo do tempo dedicado pelo homem ao espaço da reprodução e, simultaneamente, a disponibilização de estruturas sociais públicas que permitam a libertação das mulheres do espaço doméstico. É que, como afirmam Alvarez e Parini (2005), o engajamento, seja sindical ou político, não deriva exclusivamente de uma convicção ideológica; para que ele exista é necessário que haja “du temps et une disponibilité psychologique et matérielle” (Alvarez e Parini, 2005, p. 111).

A esta explicação de carácter societal, Healy e Kirton contrapõem uma outra de tipo organizacional. Os sindicatos 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 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 referimos, a adoção de várias medidas. Entre elas contam-se a reserva de lugares, as quotas, a existência de comissões de mulheres, a realização de conferências destinadas a discutir os seus problemas específicos, etc.. Porém, a questão não é tanto quantitativa, mas qualitativa, ou seja, mais profunda. Ela passa pelo assegurar das mesmas oportunidades e pela mudança de cultura das organizações quanto à forma de exercício do poder.

E Trebilcock não deixava de advertir, já em 1991, para 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 efetivamente tomadas (Trebilcock, 1991).

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 conceção de 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. Diversos estudos têm demonstrado a existência de vários entraves à implementação do conceito (Hacourt *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; e 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 para a igualdade, o estabelecimento de quotas, 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.

Apesar dos avanços registados, o reconhecimento das mulheres no interior dos sindicatos 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.

Esta situação é tão mais importante conquanto as mulheres constituem um amplo campo de recrutamento para os sindicatos, não só como associadas, mas também como militantes. Se há estudos, como o de Antos *et al.* (1980) que postulam um eventual 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, 2001, 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 uma “woman-friendly image” (Cockburn, 1991).

2 – Metodologia

Foram três os critérios que presidiram à seleção dos sindicatos da administração pública como campo empírico. O primeiro relaciona-se com a elevada taxa de feminização do emprego que se regista neste sector, a qual ascendia a 59,7% no conjunto da administração no 3º trimestre de 2017, alcançando-se os 62,3% na administração central, o que compara com os 48,9% relativos à população ativa. Apenas a administração local apresentava um valor inferior (42,9%) (DGAEP, 2017). Em algumas profissões e serviços atingem-se cifras inclusivamente bastante superiores, como sucede nos fundos da segurança social (81,0%), no ensino básico (90,9%, em 2015), na profissão de enfermagem (81,9% em 2015) ou nos registos e notariado (82,4% em 2016).

Os dois restantes critérios estão relacionados com o sistema sindical existente no sector. Por um lado, ele engloba algumas das estruturas de maior dimensão do país. Por outro lado, é na administração pública (42,4%), na saúde (43,9%) e na educação (63,0%) que se verificam as taxas de feminização das direções sindicais mais elevadas. Estes valores são muito superiores aos que se registam nos restantes sectores, sendo que o que mais se aproxima é o do comércio, serviços, hotelaria e espetáculos, com um valor médio de apenas 36,5%.

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 presente momento apurámos dados relativos apenas aos primeiro, terceiro e quinto níveis.

Para apurar a população feminina sindicalizável, recorreremos à informação estatística oficial disponível, enquanto para obter 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 BTE¹, no JORAA² e no JORAM³ na sequência das eleições realizadas entre 2013 e 2016. Centrâmo-nos exclusivamente nos membros efetivos das direções.

¹ BTE – Boletim do Trabalho e Emprego.

² JORAA – Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores.

³ JORAM – Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

Após a recolha dos dados foi construída uma base em Excel com toda a informação qualitativa e quantitativa recolhida sobre 102 organizações sindicais com jurisdição na administração pública, o que corresponde a cerca de um terço do número total de sindicatos atualmente existentes em Portugal, e sobre o emprego público.

Realizou-se uma análise estatística com os dados obtidos para representar e caracterizar os sindicatos em relação à presença das mulheres na direção, em função do ramo no qual têm jurisdição. Procedeu-se à segmentação e classificação dos sindicatos com a aplicação de uma análise de clusters. Como variáveis de segmentação utilizaram-se a taxa de feminização e a percentagem de mulheres na direção. Aplicou-se uma análise de clusters hierárquica, com recurso ao método de Ward, com o objetivo de determinar o número de segmentos de sindicatos diferentes. Em seguida, para a classificação dos sindicatos, aplicou-se o método k-médias, técnica de análise de clusters não hierárquica, de otimização.

3 – Apresentação dos resultados

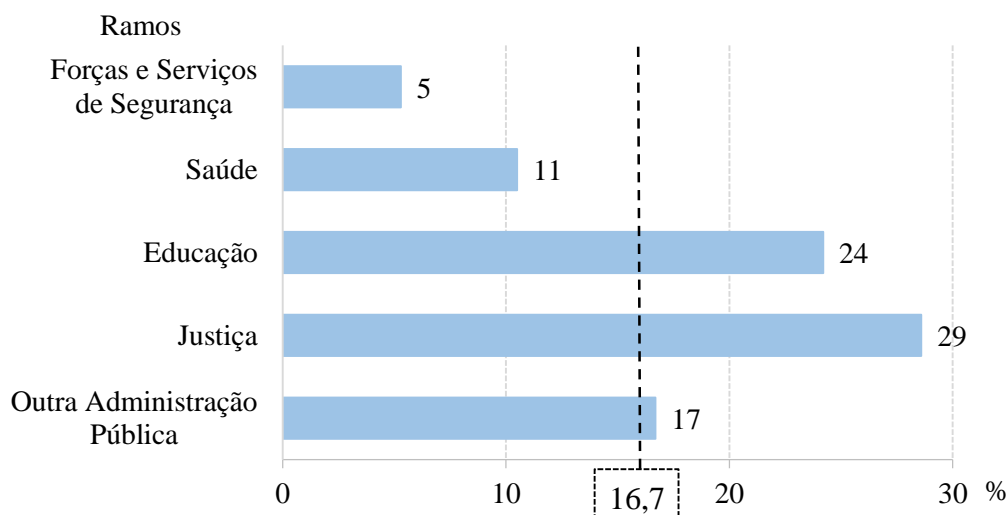
Relativamente ao respetivo âmbito de atuação, 32,4% das organizações sindicais para as quais foram apurados dados têm jurisdição na educação; 18,6% na saúde; outras 18,6% nas forças e serviços de segurança; 6,9% na justiça e 23,5% foram englobadas numa categoria que denominámos de “outra administração pública”, ou por exercerem a sua jurisdição noutros ramos da administração pública ou porque lhes são transversais.

Atendendo ao tipo, a maioria (78,4%) são sindicatos de profissão (49,0% de profissões não manuais e 29,4% de profissões científicas e técnicas); 11,8% são sindicatos de ramo e 9,8% têm jurisdição num determinado serviço da administração pública.

O sistema sindical neste sector caracteriza-se por um baixo grau de consistência, desde logo em virtude do elevado número de organizações existentes, mas também devido ao baixo índice de filiação confederal, ainda que os maiores sindicatos estejam filiados nas estruturas de topo do movimento sindical português. Deste modo, 68,6% dos sindicatos considerados neste estudo não são filiados confederalmente; 17,6% são filiados na UGT e 13,7% na CGTP-IN.

Entre os sindicatos da administração pública é muito baixa a proporção de mulheres nos cargos de liderança. Como demonstra a Figura 1, a percentagem média é de apenas 16,7%, surgindo os

sindicatos associados à educação e à justiça com valores bastante mais elevados, respetivamente 24,2% e 28,6%.



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

Figura 1 - Distribuição da liderança feminina (%), dos sindicatos da administração pública em Portugal (2013-2016)

O Quadro 1 apresenta a classificação dos sindicatos, de acordo com a distribuição percentual de mulheres na direção, definida em cinco escalões.

Quadro 1 – Distribuição dos sindicatos da administração pública segundo a proporção de mulheres nas respetivas direções (%), por ramo, em Portugal (2013-2016)

% de mulheres na direção (2013-2016)	Ramos				
	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	0	6,3
Baixa (21%-40%)	45,5	7,4	20,0	0	50,0
Média (41%-60%)	22,7	29,6	0	80,0	37,5
Elevada (61%-80%)	13,6	59,3	0	20,0	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

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.

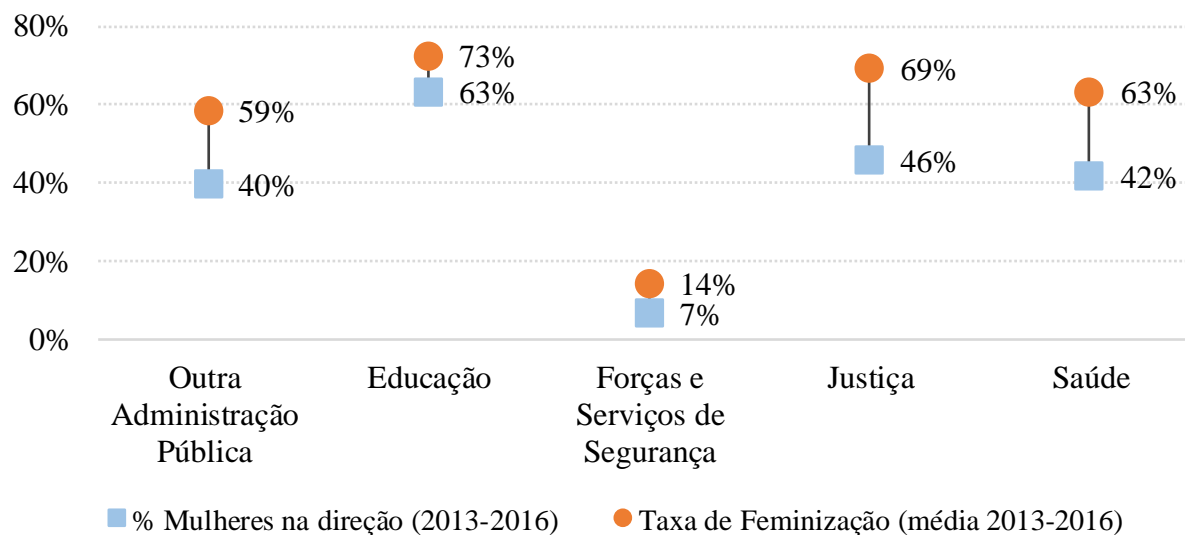
De notar que nove sindicatos não apresentam qualquer mulher na direção, sendo que oito pertencem às forças e serviços de segurança. No período 2013-2016, apenas um sindicato apresenta uma taxa de feminização da direção de 100,0% (SIMAC⁴) e outro, uma taxa superior a 90,0% (SPCL⁵).

A sub-representação das mulheres nas direções sindicais da administração pública é generalizada, abarcando todos os ramos considerados, ainda que apresente intensidades distintas. Todavia, não devemos olvidar que existem ramos, como é o caso das forças e serviços de segurança, onde a feminização do emprego é baixa, pelo que é expectável uma fraca presença das mulheres nas estruturas de decisão dos respetivos sindicatos.

Procedemos ao confronto da percentagem de mulheres nas direções com a taxa de feminização do emprego, ou seja, a população feminina potencialmente sindicalizável em cada ramo. Perante a análise efetuada surge um indicador interessante e que possibilita uma avaliação mais real e adequada da representação feminina. Na Figura 2 é possível avaliar o diferencial entre o valor percentual de mulheres na direção e a taxa de feminização (valor médio no período 2013-2016) em cada ramo.

⁴ Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

⁵ Sindicato dos Professoras nas Comunidades Lusíadas.



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

Figura 2 - Percentagem de mulheres nas direções sindicais e a taxa de feminização do emprego (%), por ramo, em Portugal (2013-2016)

Por um lado, o ramo das forças e serviços de segurança regista uma diminuta presença de mulheres nas direções, mas apresenta um diferencial de apenas sete pontos percentuais (p.p.) face à taxa de feminização destas forças. Por outro lado, o ramo da educação é o que apresenta uma maior presença de mulheres e é também o que regista uma sua maior proporção nas direções sindicais, se bem que se verifique um diferencial de dez p.p.. Os sindicatos da saúde e da justiça são os que manifestam um maior afastamento, o qual é bastante considerável, com um diferencial de 23 p.p. e 21 p.p. respetivamente.

4 – Tipologia dos sindicatos

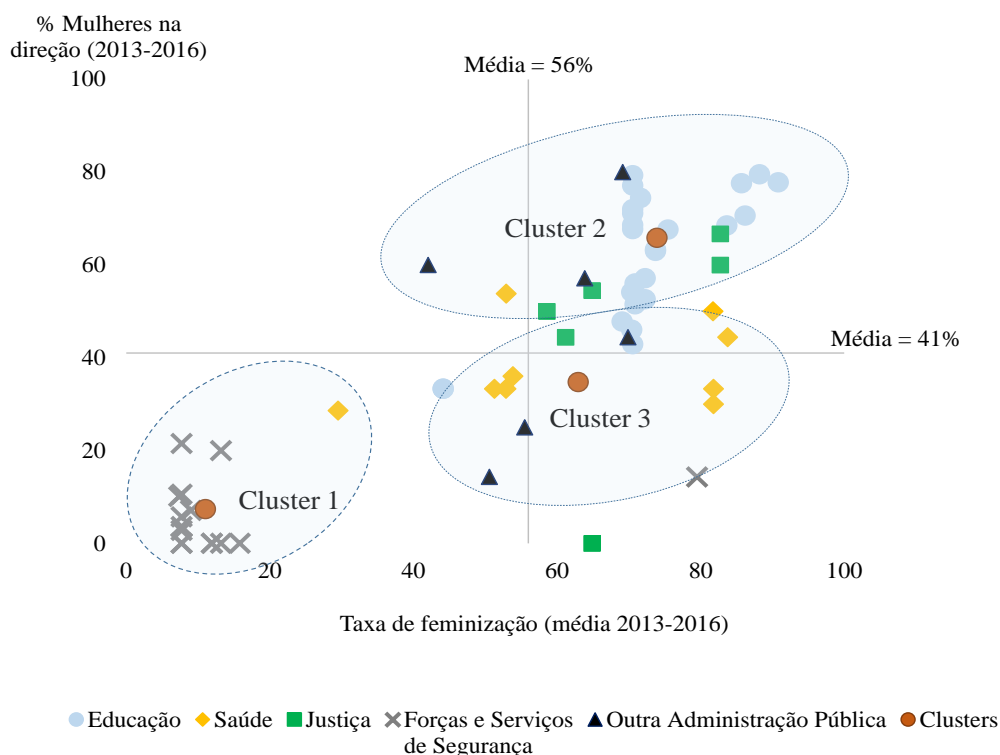
De acordo com os dois indicadores mencionados, percentagem de mulheres na direção e taxa de feminização, procedeu-se a uma segmentação dos sindicatos. Numa primeira fase foi construído um gráfico de quadrantes, utilizando a média global de cada indicador como referencial para os eixos (Figura 3).

A distribuição dos sindicatos nos quadrantes permite observar que existem dois conjuntos de sindicatos atípicos, colocados nos quadrantes pares. Assim, no segundo encontram-se sindicatos com uma taxa de feminização inferior à média do conjunto e com uma percentagem de mulheres

na direção superior à média. Nestas condições encontraram-se o SMZS⁶, no ramo da saúde, e o SINSEF⁷, que integramos na categoria “outra administração pública”.

No quarto quadrante encontram-se sindicatos com uma taxa de feminização superior à média do conjunto, mas onde a presença de mulheres na direção é inferior à respetiva média. Nesta condição atípica, encontram-se o SPTAAP⁸, o SFJ⁹ e dois sindicatos do ramo da saúde, o SIPE¹⁰ e o SE¹¹.

Estes dois conjuntos devem ser alvo de estudos aprofundados, para tentar compreender os motivos que os tornam atípicos, ou no sentido de uma sobre-representação, no primeiro caso, ou de uma muito acentuada sub-representação, no segundo.



Fonte: Elaboração própria

Figura 2 – Tipologia dos sindicatos (2013-2016) (n=61)

⁶ Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

⁷ Sindicato dos Funcionários Serviço de Estrangeiros Fronteiras.

⁸ Sindicato Pessoal Técnico Apoio Atividade Policial da PSP.

⁹ Sindicato dos Funcionários Judiciais.

¹⁰ Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem.

¹¹ Sindicato dos Enfermeiros.

Com a aplicação da análise de clusters, com o método hierárquico de Ward, foi possível aferir que existem três grupos de sindicatos heterogéneos relativamente às variáveis de segmentação usadas. Em seguida, como resultado da aplicação do método não hierárquico k-médias, os sindicatos foram agrupados em três clusters.

O primeiro segmento é composto por sindicatos com jurisdição em ramos com uma baixa taxa de feminização do emprego e que apresentam em consequência uma muito fraca representação das mulheres nas direções sindicais. Este grupo é quase exclusivamente constituído por organizações das forças e serviços de segurança (Quadro 2).

O segundo grupo é integrado por sindicatos que atuam em ramos com uma elevada taxa de feminização do emprego, registando uma presença de mulheres nas direções sindicais acima da média. Este grupo é maioritariamente constituído por estruturas do ramo da educação.

Quadro 2 – Caracterização dos clusters de sindicatos

Cluster 1 (n ₁ =15)		Cluster 2 (n ₂ =27)		Cluster 3 (n ₃ =19)	
93,3 % (14)	Forças e Serviços de Segurança	74,1 % (20)	Educação	36,8 % (7)	Saúde
		11,1 % (3)	Justiça	26,3 % (5)	Educação
		11,1 % (3)	Outra	15,8 % (3)	Outra
			Administração Pública		Administração Pública
		15,8 % (3)	Justiça		

Fonte: Elaboração própria

O terceiro segmento caracteriza-se por englobar sindicatos cujo âmbito de atuação ocorre em ramos com uma taxa de feminização semelhante ou superior à média, com as organizações a evidenciar uma percentagem de mulheres na direção muito inferior ao seu peso na população sindicalizável. Compõem-no maioritariamente sindicatos da saúde e da educação.

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. Como demonstrámos, apesar dos vários padrões que descortinámos, isso é notório para o conjunto dos sindicatos da administração pública, assumindo particular acuidade no caso dos sindicatos dos profissionais de enfermagem, onde encontramos diferenciais superiores a 40 p.p. entre a proporção de mulheres na população sindicalizável e a sua proporção nas instâncias de decisão.

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 e 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 Bouaffre e Sechi (2014), apenas seis das 44 confederações que responderam ao inquérito da CES 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 caminho tem sido espinhoso, mas vem sendo trilhado. E se bem que se mantenham insuficiências a situação evoluiu bastante por comparação com as décadas de 70 e 80 e, mesmo, de 90. Muito há a fazer, mas certamente que os sindicatos saberão encontrar e aplicar as políticas

necessárias e que permitirão acabar definitivamente com a sub-representação das mulheres nos seus órgãos dirigentes.

Bibliografia

- Alvarez, Elvita, Parini, Lorena (2005), "Engagement politique et genre: la part du sexe", *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 24, n.º 3, pp. 106-121.
- Antos, Joseph, Chandler, Mark, Mellow, Wesley (1980), "Sex differences in union membership", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 33, n.º 2, pp. 162-169.
- Bouaffre, Arnaud, Sechi, Cinzia (2014), *Tendances de l'affiliation féminine au sein des confédérations syndicales nationales*, Bruxelas, ETUI.
- Briskin, Linda (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.
- Chaison, Gary N., Andiappan, P. (1987), "Profiles of local union officers: females vs males", *Industrial Relations*, vol. 26, n.º 3, pp. 281-283.
- Cobble, Dorothy, Michal, Monica (2002), "On the edge of equality? Working women and the US labor movement", in Colgan, Fiona, Ledwith, Sue (Eds), *Gender, diversity and trade unions. International perspectives*, Londres, Routledge.
- Cockburn, Cynthia (1991), *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*, Ithaca, Cornell University Press.
- Colgan, Fiona, Ledwith, Sue (1996), "Sisters organizing: women and their trade unions", in Ledwith, Sue, Colgan Fiona (Eds), *Women in organizations: challenging gender politics*, Londres, Macmillan.
- DGAEP (2017), *Síntese estatística do emprego público – 3º trimestre de 2017*, Lisboa, DGAep.
- Forrest, Anne (2001), "Connecting women with unions: what are the issues?", *Industrial Relations/Relations Industrielles*, vol. 56, n.º 4, pp. 647-675.
- Garcia, Ada (2003), *Femmes dans les syndicats. Une nouvelle donne*, Bruxelas, ETUI.
- Hacourt, Bernard, Garcia, Ada, Lega, Hervé (1999), *The «second sex» of European trade unionism*, Bruxelas, ETUI.
- Healy, Geraldine, Kirton, Gill (2000), "Women, power and trade union government in the UK", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, n.º 3, pp. 343-360.
- Heery, Edmund, Kelly, John (1988), "Do female representatives make a difference? Women full-time officials and trade union work", *Work, Employment and Society*, vol. 2, n.º 4, 487-505.
- Kirton, Gill, Healy, Geraldine (1999), "Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal", *Industrial Relations Journal*, vol. 30, n.º 1, pp. 31-45.
- Lawrence, Elizabeth (1994). *Gender and trade unions*, Londres, Taylor and Francis.
- Le Quentrec, Yannick (2009), "Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique", *Informations sociales*, vol. 153, n.º 3, pp. 112-119.
- Le Quentrec, Yannick, 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, Rianne (2002), "Sweden's LO: learning to embrace the differences within?", in Colgan, Fiona, Ledwith, Sue (Eds), *Gender, diversity and trade unions. International perspectives*, Londres, Routledge.

Pasture, Patrick (1997), "Feminine intrusion in a culture of masculinity", in Pasture, Patrick, Verberckmoes, Johan, de Witte, Hans (Eds.), *The lost perspective*, Avebury, Aldershot.

Sechi, Cinzia (2007), *Women in trade unions in Europe: bridging the gap*, Bruxelas, ETUI.

Silvera, Rachel (2006), "Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe", *La Revue de l'IRES*, n.º 50, pp. 137-172.

Sinclair, Diane (1995), "The importance of sex for the propensity to unionize", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 33, n.º 2, pp. 173-190.

Trebilcock, Anne (1991), "Strategies for strengthening women's participation in trade union leadership", *International Labour Review*, vol. 130, n.º 4, pp. 407-426.

Fontes primárias

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

JORAA – Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores

JORAM – Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira

Balanços Sociais dos Serviços da Administração Pública

Estatísticas da Educação