

CAPÍTULO 6

A SUB-REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NO MOVIMENTO SINDICAL: O CASO DOS SINDICATOS DA SAÚDE

Paulo Marques Alves¹

¹ Paulo Marques Alves, Professor Auxiliar do ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa/Escola de Sociologia e Políticas Públicas-Departamento de Sociologia e Investigador do DINÂMIA³CET-IUL e do IHC, paulo.alves@iscte-iul.pt

Resumo

O sindicalismo nasceu andro-centrado e revelando uma atitude sexista em relação ao papel da mulher na sociedade, a qual acabou por orientar durante um longo período as suas estratégias face às mulheres. Os atos de discriminação acabaram por levá-las a formar organizações próprias. Dada a sua crescente inserção no mercado de trabalho, os sindicatos reorientaram as suas estratégias, mas o crescimento das mulheres nos efetivos sindicais não se tem traduzido num crescimento correspondente da sua proporção nos lugares de decisão, com os sindicatos a providenciarem muito raramente uma sua representação adequada. Esta é uma situação transversal aos sindicatos da administração pública e, em particular, da saúde, objeto deste estudo. Esta constitui uma situação prejudicial para o sindicalismo. Contudo não partilhamos das teses identitárias segundo as quais só as mulheres podem defender os seus interesses e que quando detêm o poder sindical revelam necessariamente uma forma de fazer sindicalismo diferenciada da dos homens.

Palavras-chave: sindicatos, mulheres, sub-representação.

1. INTRODUÇÃO

A história do sindicalismo revela-nos a relação difícil que o movimento sindical tem mantido com as mulheres desde os seus primórdios. Nascido no seio de operários de ofício, cedo nele emergiu uma atitude sexista que rapidamente se tornou dominante, ao ser assumida pelas suas principais correntes, como a anarcossindicalista, a reformista ou a católica, apesar das profundas diferenças doutrinárias existentes entre elas. Assim se construiu toda uma estratégia 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 aos ramos de atividade com salários mais baixos. Todavia, o crescimento do emprego feminino fez com que os sindicatos acabassem por abandonar esta estratégia em prol de uma outra tentando organizar as mulheres, o que resultou no aumento da sua proporção nos efetivos

sindicais, sem que tal tenha tido tradução num progresso correspondente em termos da sua ascensão aos lugares de decisão.

Após termos aferido² que em Portugal a sub-representação – entendida como uma menor representação das mulheres nas estruturas dirigentes por comparação com a sua proporção na população sindicalizável e/ou nos efetivos sindicais – se constitui como uma tendência estrutural que tem atingido inclusivamente organizações que atuam em profissões altamente feminizadas, procuramos com este estudo, utilizando os dados mais recentes, avaliar a situação atualmente existente nos sindicatos com jurisdição na administração pública. A esta análise sincrónica, aliaremos uma outra diacrónica tendo os sindicatos da saúde como campo empírico, com o objetivo de observar a evolução verificada nos dois últimos decénios. A recolha de informação baseou-se numa análise documental incidindo na informação estatística disponível e nas fichas biográficas das equipas dirigentes dos sindicatos.

2. DE UMA LÓGICA DE EXCLUSÃO A UMA LÓGICA DE ORGANIZAÇÃO

Inicialmente, os sindicatos tentaram excluir as mulheres do mercado de trabalho por temerem que elas pudessem provocar o abaixamento dos salários. Não o tendo conseguido, assumiram numa fase seguinte a necessidade do seu recrutamento, o que se traduziu na constituição de sindicatos únicos de carácter misto, facto que marca o início de uma passagem gradual de uma «lógica de exclusão» para uma

² Paulo Marques Alves, “Da exclusão à sub-representação – dois séculos de relações problemáticas entre sindicatos e mulheres”, *Journal of Studies on Citizenship and Sustainability*, n.º 3 (2017): 158-177; Paulo Marques Alves, Maria do Carmo Botelho, Lucinéia Scremin Martins, “Feminização do emprego público e sub-representação das mulheres nas estruturas de decisão dos sindicatos”, in *Atas do X Congresso Português de Sociologia – Na Era da “Pós-verdade”?* Esfera Pública, Cidadania e Qualidade da Democracia no Portugal Contemporâneo, ed. APS (Lisboa: APS – Associação Portuguesa de Sociologia, 2020); Paulo Marques Alves, “A participação das mulheres nos órgãos dirigentes das organizações sindicais da administração pública portuguesa”, in *Atas das XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género – Intersecciones, Feminismos, Teorías y Debates Políticos* ed. Lilia Vázquez Lorda (Mar del Plata: UNMdP – Universidad Nacional de Mar del Plata, 2019).

«lógica de organização»³. Não havia restado ao movimento sindical outra alternativa que não fosse a adoção de uma atitude pragmática. Com a incorporação em massa das mulheres no mercado de trabalho ao longo das décadas de 60 e 70, as estratégias e os programas sindicais foram reorientados em definitivo e, simultaneamente, começaram a ser providenciadas estruturas específicas para as representar. Pasture caracteriza este movimento como uma «feminine intrusion in a culture of masculinity»⁴, 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»⁵.

Um longo caminho foi percorrido, para o que muito terá contribuído a adoção de estratégias proativas, baseadas em políticas de reforço da posição das mulheres, como sejam a reserva de lugares; as quotas; a existência de comissões de mulheres, assumindo modalidades diversas e que, para Parker⁶, visam um vasto conjunto de objetivos que são enformados pelo conceito de igualdade, enquanto Healy e Kirton⁷ as consideram muito mais relevantes para o progresso alcançado na representação das mulheres do que as medidas de carácter administrativo, como a reserva de lugares; a realização de conferências destinadas a discutir os problemas específicos das mulheres, etc.⁸.

Mas as debilidades mantêm-se. Como vários estudos têm demonstrado, quer se centrem nas confederações sindicais nacionais quer nas organizações sindicais de primeiro nível em diferentes países,

³ Patrick Pasture, “Feminine intrusion in a culture of masculinity”, in *The Lost Perspective*, ed. Patrick Pasture, Johan Verberckmoes, Hans de Witte (Avebury: Aldershot, 1997), 218-238.

⁴ Pasture, “Feminine”, 218.

⁵ Dorothy Sue Cobble (ed.), *Women and Unions: Forging a Partnership* (Ithaca: ILR Press, 1993).

⁶ Jane Parker, “Women’s Groups in British Unions”, *British Journal of Industrial Relations* 40, n.º 1 (2002): 23-48, doi: 10.1111/1467-8543.00221.

⁷ Geraldine Healy e Gill Kirton, “Women, Power and Trade Union Government in the UK”, *British Journal of Industrial Relations* 38, n.º 3 (2000): 343-360, doi: 10.1111/1467-8543.00168.

⁸ Ada Garcia, *Femmes dans les Syndicats. Une Nouvelle Donne* (Bruxelas: ETUI, 2003); Cinzia Sechi, *Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gap* (Bruxelas: ETUI, 2007).

continua a manifestar-se uma não representação adequada das mulheres, a qual pode ser mais ou menos intensa.

A sub-representação constitui-se assim como uma tendência pesada, 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.

Porém, esta não é uma questão de carácter quantitativo, mas antes qualitativa, que remete para uma mudança de cultura nas organizações quanto à forma de exercício do poder e ao assegurar das mesmas oportunidades para homens e mulheres. No entanto, no início da década de 90, Trebilcock advertia para o facto de que um possível acréscimo da representação feminina nos órgãos de decisão pudesse vir a assumir contornos meramente simbólicos, com as mulheres a continuarem a ser afastadas dos círculos mais restritos onde as decisões são efetivamente tomadas⁹.

Vários autores têm tentado explicar a sub-representação, referindo causas que remetem para os diferentes níveis relacionais de organização social. Por exemplo, para Le Quentrec et al.¹⁰, ela deriva do facto de as mulheres se destinarem 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», mas antes «gendered oligarchies»¹¹. Já Chaison e Andiappan¹² consideram que as mulheres militam mais nas locais, onde assumem com maior frequência funções de secretárias ou tesoureiras, o que se fica a dever à divisão sexual do trabalho, tendo como consequência uma sua menor visibilidade e influência.

Em conclusão, apesar dos avanços registados, o reconhecimento das mulheres pelos sindicatos e a sua integração nas respetivas estruturas de decisão, bem como a implementação de uma política de igualdade

⁹ Anne Trebilcock, “Strategies for Strengthening Women's Participation in Trade Union Leadership”, *International Labour Review* 130, n.º 4 (1991): 407-426.

¹⁰ Yannick Le Quentrec, A. Rieu e Nathalie Lapeyre, “Femmes dans la Prise de Décision Politique et Syndicale: Pour Quels Changements?”, *UTINAM – Revue de Sociologie et d'Anthropologie*, n.º 5 (2002): 59-85.

¹¹ Healy e Kirton, “Women, Power and Trade Union”, 344.

¹² Gary N. Chaison e P. Andiappan, “Profiles of Local Union Officers: Females vs Males”, *Industrial Relations* 26, n.º 3 (1987): 281-283. Doi:10.1111/j.1468-232X.1987.tb00712.x.

continuam a encontrar dificuldades e a serem processos caracterizados pela lentidão, permanecendo as mulheres largamente excluídas dos centros de decisão sindicais.

De acordo com alguns autores, aquelas que a eles conseguiram aceder, terão dado um contributo relevante para algumas mudanças no modo de fazer sindicalismo. Afirma-se a sua importância para a alteração das ideologias¹³, 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 igualmente que as mulheres introduziram mudanças importantes nas práticas sindicais, desde logo porque terão um estilo de liderança diferente¹⁴. Outros autores enfatizam a prioridade concedida à igualdade em detrimento da hierarquia; à partilha em vez do sigilo; à firmeza em lugar da confrontação¹⁵. Por sua vez, Le Quentrec et al.¹⁶, 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 referem ainda a sua contribuição para a adoção de métodos de trabalho mais coletivos e para a valorização da diversidade, o que enriquece o agir sindical e tem efeitos sobre os comportamentos masculinos, ainda que reconheçam estar-se longe de se ter conseguido revolucionar as práticas sindicais. E, como sublinham, Colgan e

¹³ Pasture, “Feminine”.

¹⁴ Sheila Cunnison e Jane Stageman, *Feminising the Unions. Challenging the Culture of Masculinity* (Aldershot, Avebury, 1995).

¹⁵ Cynthia Cockburn, *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations* (Ithaca: Cornell University Press, 1991).

¹⁶ Yannick Le Quentrec, A. Rieu e Nathalie Lapeyre, “Femmes dans la Prise de Décision”.

Ledwith¹⁷ ou Kirton e Healy¹⁸, 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»¹⁹.

3. METODOLOGIA

Num primeiro momento, a pesquisa assumiu um carácter sincrónico incidindo sobre 100 associações sindicais de primeiro nível com jurisdição nos vários organismos que compõem a administração pública portuguesa²⁰. Estes 100 sindicatos correspondem a 35,9% das 278 organizações que procederam à publicitação dos seus dirigentes no lapso temporal decorrido entre junho de 2016 e junho de 2020²¹. Num segundo momento, procedemos a uma análise diacrónica realizada com um conjunto de sindicatos da saúde.

A escolha da administração pública como campo empírico teve por base três critérios já referenciados nos estudos anteriores. O primeiro releva do facto de este ser um sector onde se registam das taxas mais elevadas de feminização do emprego. Ela ascendia a 63,6% na administração central no 4.º trimestre de 2019, o que compara com os

¹⁷ Fiona Colgan e Sue Ledwith, “Sisters Organizing: Women and their Trade Unions”, in *Women in Organizations: Challenging Gender Politics*, eds. Sue Ledwith e Fiona Colgan (Londres: Macmillan, 1996), 152-185.

¹⁸ Gill Kirton e Geraldine Healy, “Transforming Union Women: the Role of Women Trade Union Officials in Union Renewal”, *Industrial Relations Journal* 30, n.º 1 (1999): 31-45. doi: 10.1111/1468-2338.00107.

¹⁹ Cynthia Cockburn, *In the Way of Women*; Diane M. Sinclair, “The Importance of Sex for the Propensity to Unionize”, *British Journal of Industrial Relations* 33, n.º 2 (1995): 173-190. doi.org/10.1111/j.1467-8543.1995.tb00430.x.; Diane M. Sinclair, “The Importance of Gender for Participation in and Attitudes to Trade-unionism”, *Industrial Relations Journal* 27, n.º 3 (1996): 239-252. doi.org/10.1111/j.1468-2338.1996.tb00772.x.

²⁰ Um número muito considerável destas organizações tem igualmente jurisdição nos sectores privado e social, ainda que o grosso dos seus efetivos provenham da administração pública. Num número marginal de casos sucede o inverso, do que é exemplo o SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo, sindicato com jurisdição fundamentalmente no sector privado, mas que representa alguns trabalhadores na administração pública, pelo que o considerámos.

²¹ Estes 278 sindicatos correspondem a mais de 90,0% das associações atualmente existentes.

49,5% registados entre a população ativa. Apenas a administração local apresentava um valor inferior (44,1%). Em algumas profissões e serviços atingiam-se cifras muito superiores, como nos fundos da segurança social (81,9%)²², no ensino pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico (respetivamente, 99,0% e 86,7% no ano letivo de 2017/2018²³) ou nos registos e notariado (82,4% em 2018)²⁴.

Na saúde, a profissão de enfermagem, onde a proporção de mulheres atingia 82,2% em 2018²⁵ (82,8% na Região Autónoma da Madeira²⁷); a de farmacêutico/a (79,8%²⁸) e a de técnico/a superior das áreas de diagnóstico e terapêutica (79,1%²⁹) revelam-se altamente feminizadas, com a profissão médica a apresentar valores bastante inferiores (55,3%³⁰).

Um segundo critério remete para as elevadas taxas médias de feminização das direções sindicais, as mais altas entre todos os ramos de atividade. Como se observa no Gráfico 1, no período considerado, a taxa média de feminização nos sindicatos da administração pública era de 26,0%, o que não deixa de refletir o peso dos sindicatos das forças e serviços de segurança e proteção civil (excluindo-os, a taxa seria de 43,9%); na saúde, de 41,2%; e aproximava-se dos dois terços (62,7%) na educação, para um valor médio de 27,8%. No sector privado, apenas

²² DGAEP, Síntese Estatística do Emprego Público – 4º Trimestre de 2019 (Lisboa: DGAEP, 2020).

²³ DGEEC, Estatísticas da Educação, 2017/2018 (Lisboa: DGEEC, 2019). À medida que se avança nos níveis de ensino, a proporção baixa, passando para 72,6% no 2.º ciclo; para 71,8% no 3.º ciclo e secundário e diminuindo drasticamente para 44,8% no superior. No ensino profissional era de 56,8%.

²⁴ IRN, Balanço Social – 2018 (Lisboa: IRN, 2019).

²⁵ INE, Estatísticas da Saúde – 2018 (Lisboa: INE, 2020).

²⁶ No SNS – Serviço Nacional de Saúde, a taxa de feminização era de 83,5% em 2018. Ministério da Saúde, Relatório Social do Ministério da Saúde e do SNS – 2018 (Lisboa: Ministério da Saúde, 2019).

²⁷ DREM, Estatísticas da Saúde da Região Autónoma da Madeira – 2018 (Funchal: DREM, 2019).

²⁸ INE, Estatísticas da Saúde – 2018 (Lisboa: INE, 2020).

²⁹ Este dado é referente apenas ao SNS. Existe ainda uma outra categoria, a de técnico/a superior de saúde, englobando os/as farmacêuticos/as, a qual registava uma taxa de feminização no SNS de 86,2% em 2018. Ministério da Saúde, Relatório Social do Ministério da Saúde e do SNS – 2018 (Lisboa: Ministério da Saúde, 2019).

³⁰ INE, Estatísticas da Saúde – 2018 (Lisboa: INE, 2020).

a categoria englobando hotelaria, comércio, serviços e espetáculos se aproxima destes valores (38,5%).

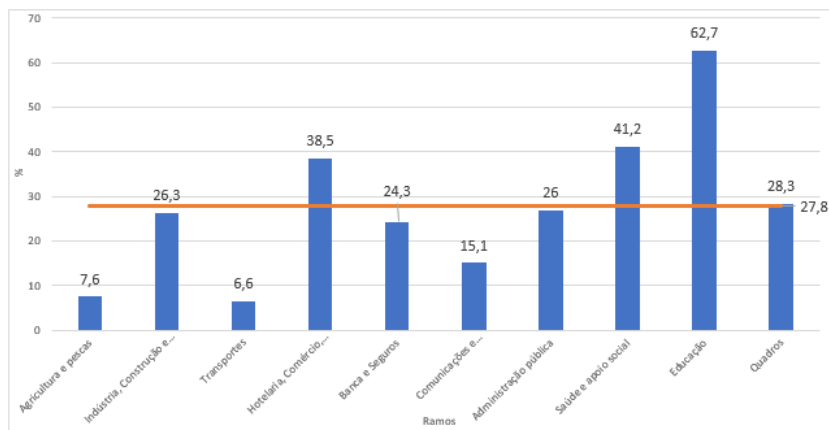


Gráfico 1 – Taxa média de feminização (%) das direções sindicais em Portugal, por ramo de atividade (junho de 2016-junho de 2020). Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE, JORAA e JORAM.

Um terceiro critério radica no facto de que entre os sindicatos com jurisdição na administração pública se contam algumas das estruturas de maior dimensão em Portugal, envolvendo a associação de várias dezenas de milhar de trabalhadores/as.

Foram retidos três níveis de análise: a população feminina sindicalizável num determinado ramo, serviço ou profissão; a constituição das equipas dirigentes; e a liderança da organização.

Para avaliarmos a taxa de feminização do emprego na administração pública, recorreremos aos Balanços Sociais de diversos serviços; ao BOEP³¹; às Estatísticas da Educação, da responsabilidade da DGEEC³²; ou a informação sobre as profissões da justiça, produzida

³¹ BOEP – Boletim Estatístico do Emprego Público, elaborado pela DGAEP (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público).

³² DGEEC – Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência.

pela DG PJ³³, e da saúde, produzida pelo INE³⁴, pelo Ministério da Saúde ou pelas ordens profissionais.

Para apurar a informação referente à constituição das equipas dirigentes e às lideranças sindicais, procedemos à análise das fichas biográficas dos dirigentes sindicais publicadas no BTE³⁵, no JORAA³⁶ e no JORAM³⁷ entre junho de 2016 e junho de 2020, na sequência das eleições sindicais realizadas, sendo que considerámos unicamente os membros efetivos das direções. Considerámos as equipas dirigentes saídas dos atos eleitorais, não retendo as possíveis substituições ocorridas ao longo dos mandatos. No caso dos sindicatos da saúde alargámos a pesquisa até ao ano 2000.

Esta informação encontra-se disponível na Internet. Após a sua recolha, foram construídas duas bases de dados em SPSS. Da primeira constam os dados relativos aos 278 sindicatos que procederam à publicitação dos seus dirigentes entre junho de 2016 e junho de 2020. Da segunda, constam os dados referentes aos sindicatos com jurisdição na saúde, os quais remontam ao início do século atual.

4. A SUB-REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NOS SINDICATOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os sindicatos da administração pública analisados distribuem-se da seguinte forma, de acordo com o ramo de atividade em que atuam: 27,0% têm jurisdição na educação; 24,0% na saúde; 23,0% nas forças e serviços de segurança e de proteção civil; 7,0% na justiça e 19,0% na restante administração pública.

Os sindicatos estruturam-se de acordo com um determinado princípio organizativo de base. No caso das 100 organizações sobre as quais recaiu a observação, a maioria (62,0%) são sindicatos de profissão (49,0% de profissões científicas e técnicas e 13,0% de profissões não manuais); 24,0% atuam num serviço específico da administração

³³ DG PJ – Direção-Geral da Política de Justiça.

³⁴ INE – Instituto Nacional de Estatística.

³⁵ BTE – Boletim do Trabalho e Emprego.

³⁶ JORAA – Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores.

³⁷ JORAM – Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

pública, procurando organizar todos os seus funcionários; 11,0% são sindicatos de ramo e 3,0% são organizações de quadros.

O sistema sindical da administração pública denota um baixo grau de consistência. Por um lado, porque se apresenta extremamente fragmentado, o que é indiciado pelo elevado número de organizações existentes. Por outro lado, em virtude do baixo índice de filiação confederal, ainda que os maiores sindicatos estejam filiados nas estruturas de topo do movimento sindical português. De facto, 51,0% das organizações analisadas não são filiadas confederalmente, enquanto 13,0% estão filiadas na CGTP-IN³⁸ (no total, o universo da CGTP-IN, englobando sindicatos filiados diretamente e outros indiretamente através de federações e uniões distritais, ascende a 25,0%) e 13,0% integram a UGT³⁹ (21,0%, se considerarmos os sindicatos filiados indiretamente). Por último, 3,0% das associações encontram-se filiadas na USI⁴⁰.

À semelhança do que ocorre noutros movimentos sindicais, os sindicatos portugueses tentam organizar as mulheres, possuindo inclusivamente estruturas específicas, promovem iniciativas sobre igualdade de género, comemoram o Dia Internacional da Mulher, etc., mas o que os dados mais recentes nos revelam é a persistência de uma profunda sub-representação das mulheres nos órgãos dirigentes e que poucas são as que têm conseguido ascender à liderança máxima das organizações.

Como se pode observar no Gráfico 2, é na educação que se verifica uma maior feminização das lideranças sindicais (33,3%) situando-se no polo oposto as forças e serviços de segurança e de proteção civil (4,3%), onde apenas um sindicato na polícia é liderado por uma mulher. A média global é de somente 16,9%.

De sublinhar que em vinte sindicatos (seis na saúde; onze na educação e três classificados em «outra administração pública»), cujas direções são fortemente feminizadas, a liderança permanece masculina. Em oito, sendo seis na educação, a taxa de feminização da direção é

³⁸ CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional.

³⁹ UGT – União Geral de Trabalhadores.

⁴⁰ USI – União de Sindicatos Independentes.

mesmo superior a 70,0%, estando em dois deles perto dos 80,0% (SNP⁴¹ – 77,8%; SPRA⁴² – 77,5%).

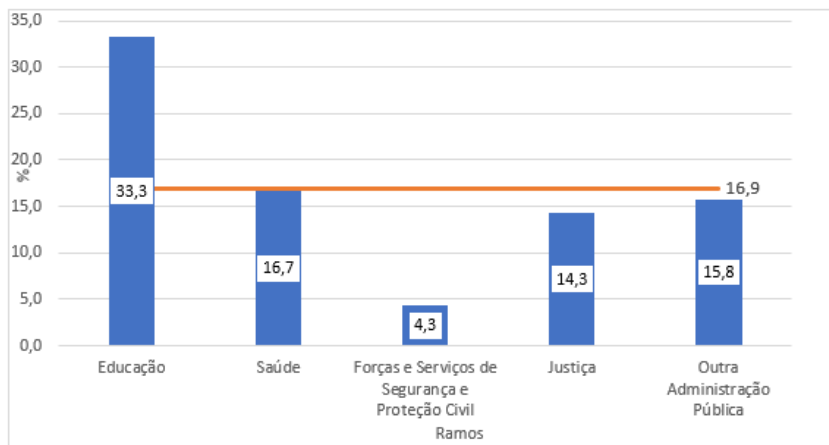


Gráfico 2 – Proporção de sindicatos com liderança feminina (%) por ramo da administração pública e respetiva média em Portugal (junho de 2016-junho de 2020).

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

Analisando as equipas dirigentes, verificamos que as taxas de feminização das direções sindicais são, de uma forma geral, baixas. A exceção é a educação, onde é elevada ou mesmo muito elevada em 51,8% dos casos (Quadro 1). Neste ramo, o valor mais baixo verifica-se no STOP⁴³ (40,0%) e os mais elevados (85,7%) no SIPPEB⁴⁴ e no SNPL⁴⁵. Em contrapartida, num ramo fortemente masculinizado, como são as forças e serviços de segurança e proteção civil, todas as organizações apresentam taxas de feminização muito baixas (a mais

⁴¹ SNP – Sindicato Nacional dos Psicólogos.

⁴² SPRA – Sindicato dos Professores da Região Açores.

⁴³ STOP – Sindicato de Todos os Professores.

⁴⁴ SIPPEB – Sindicato dos Educadores e dos Professores do Ensino Básico.

⁴⁵ SNPL – Sindicato Nacional dos Professores Licenciados.

elevada ascende a 18,1% no SNPM⁴⁶), havendo a registar um conjunto de oito organizações (cinco na PSP⁴⁷, duas no SEF⁴⁸ e uma na ASAE⁴⁹) onde as mulheres se encontram completamente excluídas da direção. O mesmo se passa em dois sindicatos da saúde, o SNMV⁵⁰ e a ANDEP⁵¹. Aqui, a taxa mais elevada é apresentada pelo SNP, com 77,8%.

No conjunto dos 100 sindicatos, somente o SIPPEB e o SNPL registam taxas de feminização muito elevadas. E apenas dois outros, o SIT⁵² e o STCDE⁵³, se encontram próximos deste patamar, com uma proporção de 80,0% de mulheres nas respetivas direções. Neste ramo da «outra administração pública» o valor mais baixo regista-se no SITESE (6,7%). Por fim, a justiça apresenta valores variando entre um mínimo de 20,0% na ASS-PJ⁵⁴ e um máximo de apenas 54,5% no SOJ⁵⁵.

Taxa de feminização	Outra administração pública (n=19)	Educação (n=27)	Forças e Serviços de Segurança (n=23)	Justiça (n=7)	Saúde (n=24)
Muito baixa (0%-20%)	10,5	0,0	100,0	14,3	15,7
Baixa (21%-40%)	31,6	3,7	0,0	71,4	29,2
Média (41%-60%)	31,6	44,4	0,0	14,3	37,5
Elevada (61%-80%)	26,3	44,4	0,0	0,0	16,7
Muito elevada (81%-100%)	0,0	7,4	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100

⁴⁶ SNPM – Sindicato Nacional das Polícias Municipais.

⁴⁷ PSP – Polícia de Segurança Pública.

⁴⁸ SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

⁴⁹ ASAE – Autoridade de Segurança Alimentar e Económica.

⁵⁰ SNMV – Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários.

⁵¹ ANDEP – Associação Nacional dos Dentistas Portugueses.

⁵² SIT – Sindicato dos Inspectores do Trabalho. Este sindicato é dos poucos que apresenta uma taxa de feminização da direção superior à proporção de mulheres na população sindicalizável, significando uma sobre-representação, tendo tido sempre uma mulher como presidente.

⁵³ STCDE – Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas

⁵⁴ ASS-PJ – Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária.

⁵⁵ SOJ – Sindicato dos Oficiais de Justiça.

Quadro 1 – Distribuição das estruturas sindicais segundo a taxa de feminização da direção (%) em Portugal (junho de 2016-junho de 2020). Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE, JORAA e JORAM.

5. O CASO DOS SINDICATOS DA SAÚDE

O sistema sindical na saúde encontra-se profundamente balcanizado. A par de um conjunto de sindicatos de tipo vertical com jurisdição em todo o sector da administração pública, existe uma miríade de outros sindicatos de tipo horizontal que visam a organização dos trabalhadores de cada uma das várias profissões da saúde. É o caso de quatro sindicatos médicos (SIM⁵⁶, SMN⁵⁷, SMZC⁵⁸ e SMZS⁵⁹); um de médicos dentistas (a já referida ANDEP); outro de médicos veterinários (o já aludido SNMV); um de farmacêuticos (SNF⁶⁰); um de psicólogos (o já mencionado SNP); quatro de técnicos (STSS⁶¹, SINDITE⁶², SIMAC⁶³, SFP⁶⁴); dois de profissionais de farmácia (SIFAP⁶⁵, SINPROFARM⁶⁶), um de pessoal administrativo (ASPAS⁶⁷); um de técnicos de emergência pré-hospitalar (STEPH⁶⁸) e sete de profissionais

⁵⁶ SIM – Sindicato Independente dos Médicos.

⁵⁷ SMN – Sindicato dos Médicos do Norte.

⁵⁸ SMZC – Sindicato dos Médicos da Zona Centro.

⁵⁹ SMZS – Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

⁶⁰ SNF – Sindicato Nacional dos Farmacêuticos.

⁶¹ STSS – Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica.

⁶² SINDITE – Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.

⁶³ SIMAC – Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

⁶⁴ SFP – Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses.

⁶⁵ SIFAP – Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos.

⁶⁶ SINPROFARM – Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia.

⁶⁷ ASPAS – Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde.

⁶⁸ STEPH – Sindicato dos Técnicos de Emergência Pré-Hospitalar.

de enfermagem (SE⁶⁹, SEP⁷⁰, SERAM⁷¹, SIPE⁷², ASPE⁷³, SINDEPOR⁷⁴, SITEU⁷⁵).

Estes sindicatos caracterizam-se por atuar num ramo onde, como já realçámos, se regista uma das mais elevadas taxas de feminização do emprego. Daí que seria expectável que a proporção de mulheres nas respetivas direções fosse maioritária ou mesmo largamente maioritária.

No entanto, isso não sucede. Tomando como exemplo a composição das equipas dirigentes saídas das últimas eleições em cada uma das organizações, verificamos que, no caso dos técnicos, dos quatro sindicatos, apenas dois têm uma maioria de mulheres na direção (SIMAC – 66,7% e STSS – 61,9%, significando taxas de feminização elevadas), rondando um terço nos dois restantes (SFP – 33,3% e SINDITE – 31,3%). Em termos médios, a proporção é de apenas 48,3%.

Apesar de tudo, este valor médio é superior ao que se verifica entre os sindicatos dos profissionais de enfermagem, onde desce para 42,4%. Neste caso, atualmente as mulheres são maioritárias somente em três dos sete sindicatos (ASPE – 71,4%; SITEU – 55,6% e SEP – 53,1%). Em três outras organizações são fortemente minoritárias (SINDEPOR – 31,4%; SE – 30,0% e SIPE – 11,1%). No SERAM, a sua proporção na direção é de 44,4%. A ASPE é, assim, a única organização a registar uma taxa de feminização elevada entre este conjunto de sindicatos.

O valor médio é ainda mais baixo entre os sindicatos médicos (39,6%), sendo que a proporção de mulheres na população sindicalizável é bastante inferior por comparação com as profissões anteriores. No SMZC e no SMZS verifica-se uma situação de paridade (50,0%), quedando-se a taxa de feminização da direção no SMN por um terço e sendo de um quarto no SIM.

Como referido anteriormente, o SNMV e a ANDEP não têm qualquer mulher na direção em funções (nunca houve qualquer mulher

⁶⁹ SE – Sindicato dos Enfermeiros.

⁷⁰ SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

⁷¹ SERAM – Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira.

⁷² SIPE – Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem.

⁷³ ASPE – Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros.

⁷⁴ SINDEPOR – Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal.

⁷⁵ SITEU – Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos.

na direção desta última associação desde 2000), verificando-se uma taxa de feminização média no SNF (60,0%) e elevada no SNP (77,8%).

Dada a insuficiência da informação estatística, a comparação entre a taxa de feminização das direções sindicais e a taxa de feminização da população sindicalizável só é possível para as profissões de enfermagem, médica e farmacêutica.

Os valores que acabamos de referir significam que o conjunto dos doze sindicatos com jurisdição nestas profissões apresentam atualmente uma proporção de mulheres na direção que é inferior ou mesmo muito inferior ao seu peso na população sindicalizável. Este facto assume especial acuidade nos sindicatos dos profissionais de enfermagem, onde a sub-representação das mulheres é em termos médios superior àquela que ocorre nos sindicatos médicos (-39,8pp⁷⁶ contra -15,6pp).

No respeitante aos sindicatos dos profissionais de enfermagem, o diferencial varia entre os -10,8pp na ASPE, significando uma sub-representação que se encontra na fronteira entre o ligeiro e o médio⁷⁷ e os -71,4pp no SIPE, o diferencial negativo mais expressivo entre todas as organizações analisadas, significando uma muito elevada sub-representação. O SE (-52,0pp) e o SINDEPOR (-50,7pp) são outros dois sindicatos onde se observa uma muito elevada sub-representação.

Nos sindicatos médicos a situação apresenta-se bastante mais favorável, variando o diferencial entre os -4,9pp no SMZS e os -5,0pp no SMZC, sinónimos de uma ligeira sub-representação, e os -30,1pp no SIM, já um caso de elevada sub-representação (Gráfico 3).

⁷⁶ Pontos percentuais.

⁷⁷ Considerámos a existência de uma sub-representação ligeira quando o diferencial é inferior ou igual a 10pp (pontos percentuais); de uma sub-representação média quando se situa entre os 11 e os 30pp; de uma sub-representação elevada quando varia entre os 31 e os 50pp; e de uma sub-representação muito elevada quando é igual ou superior a 51pp.

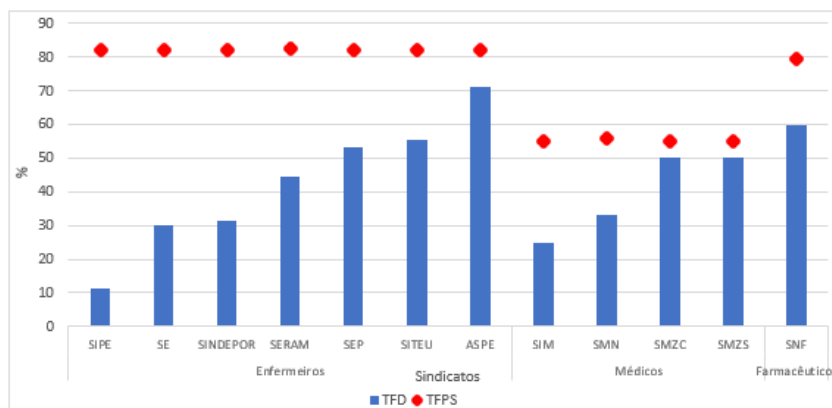


Gráfico 3 – Taxa de feminização da população sindicalizável e taxa de feminização das direções sindicais nos sindicatos médicos, dos profissionais de enfermagem e farmacêuticos (%) em Portugal (junho de 2016-junho de 2020). Fonte: Cálculos próprios.

Se analisarmos a média dos diferenciais nos sindicatos onde houve mais do que uma eleição desde 2000, os valores negativos que indiciam a sub-representação variam entre um mínimo de -6,9pp no SMZS e um máximo de -59,6pp no SIPE. Nos restantes sindicatos denota-se ou uma sub-representação média (SMN, SMSC, SNF, SEP) ou elevada (SIM, SERAM, SE). Em nenhum caso verificamos a existência de sobre-representação.

De sublinhar ainda que destes doze sindicatos, unicamente três (dois de enfermeiros – ASPE e SITEU) e um de médicos (SMN) são liderados por mulheres.

No âmbito da análise diacrónica procedemos ainda à comparação das taxas de feminização das direções saídas das últimas eleições em cada sindicato com as das primeiras eleições verificadas a partir de 2000. Este exercício é possível para um conjunto de dezasseis sindicatos, verificando-se três tipos de evolução.

Cinco organizações (31,3%) evidenciam um retrocesso. O mais acentuado ocorreu no SFP, que passou de uma taxa de feminização de 88,9% na direção eleita em 2001 para outra de 33,3% na direção eleita em 2019. Decréscimos menos acentuados ocorreram no SINDITE, SE, SNMV e SIMAC, sendo que neste caso, até às últimas eleições de 2019, a direção era composta exclusivamente por mulheres, caso único no

panorama sindical português. Nestas eleições passou a integrar um homem e duas mulheres.

Por outro lado, em sete organizações (43,8%) registou-se um crescimento, que foi bastante mais forte no STSS (de 26,7% em 2001 para 61,9% em 2019, representando um acréscimo de 35,2pp) e no SMZC (de 25,0% em 2000 para 50,0% em 2020) e menor em sindicatos como o SIM (ainda que o valor resultante das últimas eleições seja inferior ao das penúltimas), o SMN (se bem que o valor das últimas eleições seja inferior ao das três anteriores) e o SMZS. O SEP cresceu duas décimas, mas o valor referente a 2019 é inferior em 5,7pp aos das direções eleitas em 2003 e 2006 e o SIPE passou de uma direção sem uma única mulher em 2002, para outra registando uma proporção de 11,1% em 2018, mas que é um terço face ao registado nas eleições precedentes.

Por fim, dois sindicatos apresentam uma grande estabilidade. A ANDEP, onde nunca houve uma mulher na direção, e o SERAM, onde elas têm constituído sempre 44,4% dos membros. O SNF tem oscilado entre os 40,0% e os 60,0% e o SNP apresenta em 2019 um valor idêntico ao da primeira eleição ocorrida em 2004 (77,8%), tendo oscilado ao longo do período entre um máximo de 86,7% em 2007 e um mínimo de 44,4% em 2012.

Deste modo, à tendência estrutural de uma não adequada representação das mulheres nas instâncias de direção das estruturas sindicais alia-se um retrocesso que atinge uma parte bastante significativa dos sindicatos analisados. Ao movimento sindical aplica-se também a metáfora do «teto de vidro», que a US Glass Ceiling Commission 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»⁷⁸.

6. CONCLUSÃO

⁷⁸ US Glass Ceiling Commission, *A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital. (Final Report of the Commission)* (Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1995), 4. Retirado de: https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1117&context=key_workplace.

Após ter adotado inicialmente uma atitude sexista face às mulheres, visando a sua exclusão do mercado de trabalho e dos sindicatos, o movimento sindical reverteu esta sua posição e passou a adotar, fundamentalmente após a IIª Grande Guerra, uma estratégia de organização de um contingente que afluía em grande número ao mercado de trabalho.

No entanto, a militância no feminino 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 lugares de decisão nas organizações. Mesmo em ramos e/ou profissões altamente feminizados, este facto não é garantia de uma sua adequada representação.

Uma lei de ferro de sub-representação das mulheres abate-se sobre os sindicatos da administração pública portuguesa, assumindo particular acuidade nos sindicatos da saúde, mormente entre os de profissionais de enfermagem, onde é possível encontrar diferenciais entre a proporção de mulheres na população sindicalizável e a sua proporção nas direções sindicais extremamente elevados. Este facto, convoca a necessidade de realização de estudos de outra índole, de modo a compreender as razões desta acentuada sub-representação. Acrescente-se, todavia, que uma elevada taxa de feminização de uma direção sindical também não constitui garantia de que a liderança máxima da organização seja feminina.

Uma inadequada representação das mulheres tem consequências nefastas para o sindicalismo. Por um lado, ao ser menos inclusivo, ele torna-se menos representativo. Por outro lado, como alertam várias autoras (Lawrence⁷⁹; Cockburn⁸⁰; Colgan e Ledwith⁸¹), se as lideranças sindicais não representam de forma proporcional os efetivos, então o carácter democrático das organizações fica severamente restringido. Por fim, uma representação inadequada não deixará de contribuir para a perpetuação da dominação masculina que continua a caracterizar a forma sindical.

⁷⁹ Elizabeth Lawrence, *Gender and Trade Unions* (Londres: Taylor and Francis, 1994).

⁸⁰ Cynthia Cockburn, *In the Way of Women*.

⁸¹ Colgan e Ledwith, "Sisters Organizing".

A defesa de uma representação adequada não significa, no entanto, que consideremos que a representação dos interesses das mulheres trabalhadoras – e elas têm interesses específicos, distintos dos dos homens – deva ser assumida única e exclusivamente por mulheres, como defendem algumas feministas identitárias que partem do pressuposto de que as mulheres constituem um grupo homogêneo (Diamond e Harstock⁸²; Jonasdóttir⁸³). Para estas autoras, o género sobrepõe-se à classe, um conceito que no seu ponto de vista não é neutral em termos de género, antes sendo baseado numa visão masculina do mundo, e que exclui as necessidades e as experiências das mulheres. Como corolário, a análise em termos de classe deve ser abandonada.

A variável género é relevante, como o é a variável étnico-racial. Mas proceder a uma abordagem pelo género negando a classe é, como afirma Curtin⁸⁴, extremamente redutor. Em primeiro lugar, porque as mulheres não constituem nenhum grupo homogêneo, existindo entre elas interesses diferenciados, com as diferenças a poderem ser mais relevantes do que as que derivam do sexo. Em segundo lugar porque, ainda que tendo interesses específicos enquanto mulheres, têm igualmente necessidades e preocupações mais gerais enquanto trabalhadoras. Por último, porque 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 de reformulação dos interesses de classe ou de género.

Deste modo, a discussão sobre quem é que representa melhor os interesses das mulheres é irrelevante, até porque é impossível alguém representar os interesses de todas as mulheres. Por outro lado, se alguns autores defendem o papel positivo desempenhado pelas mulheres no

⁸² Irene Diamond e Nancy Harstock, “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, n.º 3 (1981): 717-721.

⁸³ Anna G. Jónasdóttir, (1988). “On the concept of interest. Women’s interests and the limitations of interest theory”, in *The Political Interests of Gender*, eds. Kathleen B. Jones e Anna G. Jonasdóttir (Londres: Sage, 1988), 33-65.

⁸⁴ Jennifer Curtin, *Women and Trade Unions: a Comparative Perspective* (Aldershot: Ashgate, 1999).

movimento sindical, como referimos, para outros, como Heery e Kelly⁸⁵, existe uma evidência limitada para consagrar a ideia de que elas têm uma maior propensão para trazer à colação as questões que as atormentam quando se encontram em posições de liderança nos sindicatos. Alves⁸⁶ também detetou a não existência de uma alteração profunda dos programas e das agendas sindicais, bem como a inexistência de uma prática diferenciadora de fazer sindicalismo num sindicato cuja direção apresenta uma taxa de feminização muito elevada desde a sua fundação e cuja liderança máxima esteve sempre a cargo de mulheres.

O caminho tem sido longo e espinhoso, com os sindicatos a aplicarem algumas políticas que têm permitido em alguns casos melhorar a representação das mulheres nos seus órgãos dirigentes numa ótica de emancipação política. No entanto, uma situação de verdadeira igualdade só poderá ser conseguida com o derrube da sociedade patriarcal e a efetivação da emancipação humana.

⁸⁵ Edmund Heery e John Kelly, "Do Female Representatives Make a Difference? Women Full-time Officials and Trade Union Work," *Work, Employment and Society* 2, n.º 4 (1988): 487-505.

⁸⁶ Paulo Marques Alves, "A participação das mulheres".

