

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2023-11-08

Deposited version:

Submitted Version

Peer-review status of attached file:

Unreviewed

Citation for published item:

Marques Alves, P. (2019). A participação das mulheres nos órgãos dirigentes das organizações sindicais da administração pública portuguesa. In Lilia Vázquez Lorda (Ed.), *Actas de las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.

Further information on publisher's website:

<https://drive.google.com/open?id=1bGM1iPdQ1T1ceSmCz44ijif7ZH2Qfp4i>

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Marques Alves, P. (2019). A participação das mulheres nos órgãos dirigentes das organizações sindicais da administração pública portuguesa. In Lilia Vázquez Lorda (Ed.), *Actas de las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.



**XIV JORNADAS
NACIONALES
DE HISTORIA
DE LAS MUJERES.**

Intersecciones:
feminismos, teorías
y debates políticos.

-
**IX CONGRESO
IBEROAMERICANO
DE ESTUDIOS
DE GÉNERO.**

29 de julio

Mar del Plata

1 de agosto

Bs.As.

2019

Argentina



A participação das mulheres nos órgãos dirigentes das organizações sindicais da administração pública portuguesa

Paulo Marques Alves¹

Marcar con una cruz la opción que corresponde

Publicar en actas digitales	X
No publicar en actas digitales	

¹ Professor Auxiliar do ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa e Investigador do DINÂMIA'CET-IUL (paulo.alves@iscte-iul.pt)

1. Introdução

A história do sindicalismo revela-nos a difícil relação que o movimento sindical manteve com as mulheres desde o seu início. Nascido no seio dos operários de ofício, cedo emergiu neste movimento uma atitude sexista que rapidamente se tornou dominante, ao ser assumida pelas suas principais correntes, 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. Quanto muito aceitava-se o trabalho feminino como transitório ou que ele se confinasse aos ramos de atividade com salários mais baixos. Contudo, o crescimento do emprego feminino fez com que os sindicatos acabassem por abandonar esta estratégia em prol de uma outra intentando organizar as mulheres, o que resultou no aumento da sua proporção nos efetivos sindicais. Contudo, tal não se tem traduzido num progresso correspondente em termos da sua ascensão aos lugares de decisão.

Pretendemos contribuir para o estudo da participação das mulheres no movimento sindical, procurando aferir se em Portugal também se verifica o fenómeno da sub-representação, entendida como uma sua menor representação das mulheres nas estruturas dirigentes por comparação com a proporção existente na população sindicalizável e/ou nos efetivos sindicais. O campo empírico é constituído pelos sindicatos com jurisdição na administração pública.

A estratégia metodológica envolveu, num primeiro momento, a realização de uma análise documental incidindo sobre a informação estatística disponível, o que nos permitiu apurar a população feminina potencialmente sindicalizável, e sobre as fichas biográficas das equipas dirigentes dos sindicatos com jurisdição na administração pública publicadas no BTE² e no JORAM³, na sequência das eleições realizadas em dois períodos (2003-2006 e 2013-2016), o que possibilitou obter dados sobre a constituição das equipas dirigentes e as lideranças sindicais.

Concluiu-se que apesar dos avanços registados – se bem que alguns recuos também tenham existido –, a sub-representação é uma tendência estrutural, atingindo inclusivamente organizações que atuam em profissões altamente feminizadas, como é o caso da enfermagem.

Em contracorrente, o SIT⁴ é um dos poucos sindicatos onde se evidencia uma sobre-representação, pelo que foi objeto de um estudo de caso numa segunda fase da pesquisa ainda em curso, de modo a compreender a razão da sua singularidade e as suas eventuais implicações para o modo de fazer sindicalismo.

² BTE – Boletim do Trabalho e Emprego (boletim oficial do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social).

³ JORAM – Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

⁴ SIT – Sindicato dos Inspectores do Trabalho.

2. De uma lógica de exclusão a uma lógica de organização

Com o intuito de promover a exclusão das mulheres do mercado de trabalho, o movimento sindical recorreu fundamentalmente a dois argumentos. Um, de carácter paternalista, enfatizava a necessidade de as libertar das condições desumanas do trabalho industrial. Outro, sublinhava que seriam incapazes de adquirir as qualificações necessárias e trabalhariam de forma mais imperfeita do que os homens. Todavia, a verdadeira questão residia no receio de que o seu recrutamento para as fábricas pudesse provocar o abaixamento dos salários.

Como resultado, as mulheres fundaram sindicatos próprios, como sucedeu em vários países europeus, incluindo Portugal. É o que Briskin (1998) designa por “*estratégia de separatismo*”. Significa a constituição de organizações próprias e a consequente recusa em trabalhar com os homens.

Posteriormente, a opção pela formação de sindicatos únicos de carácter misto acabou por ser o resultado de uma evolução gradual da “*lógica de exclusão*” para uma “*lógica de organização*” (Pasture, 1997). Perante a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, não restou aos diversos movimentos sindicais 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. Com a incorporação em massa das mulheres no mercado de trabalho, em particular ao longo das décadas de 60 e 70, os sindicatos reorientaram em definitivo as suas estratégias e os seus programas e, simultaneamente, começaram a providenciar estruturas específicas para as representar. 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. Efetivamente, como vários estudos têm evidenciado, quer se centrem nas confederações sindicais nacionais quer nas organizações sindicais de primeiro nível dos diferentes países, continua a manifestar-se uma não representação adequada das mulheres no seu seio, a qual pode ser mais ou menos intensa.

A ETUC⁵ realiza periodicamente inquéritos às confederações sindicais nacionais (atualmente 89) e às federações setoriais europeias (atualmente 10) suas filiadas. Uma análise

⁵ European Trade Union Confederation (Confederação Europeia de Sindicatos).

longitudinal permite concluir que, embora se tendo registado progressos desde os anos 80 e 90, a tendência para a sub-representação continua a ser patente, sendo de assinalar algumas diferenças importantes que apontam para que as confederações dos países do sul da Europa e da bacia do Mediterrâneo e as do leste europeu continuam a ser fortemente dominadas pelos homens. Para a evolução positiva detetada, 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 mulheres⁶, assumindo modalidades diversas; a realização de conferências destinadas a discutir os problemas específicos das mulheres, etc. (Garcia, 2003; Parker, 2002; Sechi, 2007). A sub-representação ocorre igualmente ao nível das organizações sindicais de primeiro nível, como comprovam os trabalhos de Cobble & Michal (2002), para os EUA; de Colgan & Ledwith (2002), para o Reino Unido ou de Mahon (2002), para a Suécia. Ela 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.

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. No entanto, já em 1991, 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 tomadas efetivamente (Trebilcock, 1991).

Muitos autores têm tentado explicá-la. Para Le Quentrec et al. (1999), ela deriva do facto de às mulheres se destinar a esfera privada, enquanto aos homens se destina a esfera pública. Para Healy & Kirton, a explicação encontra-se nos sindicatos, porque não são organizações “*gender-neutral*”, mas antes “*gendered oligarchies*” (Healy & Kirton, 2000). Já Chaison & Andiappan (1987) consideram que as mulheres militam mais nas *locals*, onde assumem com maior frequência funções de secretárias ou tesoureiras, o que se deverá à divisão sexual do trabalho e terá como consequência a sua menor visibilidade e influência.

Em conclusão, 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

⁶ Para Parker (2002), estas comissões perseguem um vasto conjunto de objetivos que são enformados pelo conceito de igualdade, enquanto Healy & Kirton (2000) as consideram muito mais relevantes para o progresso alcançado na representação das mulheres, ao mesmo tempo que concedem uma menor importância às medidas de carácter administrativo, como a reserva de lugares.

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 (Pasture, 1997) 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 igualmente que as mulheres introduziram mudanças importantes nas práticas sindicais, desde logo porque têm um estilo de liderança diferente (Cunnison & Stageman, 1993). 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). 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 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 enfatizam, Colgan & Ledwith (1996) ou Kirton & 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

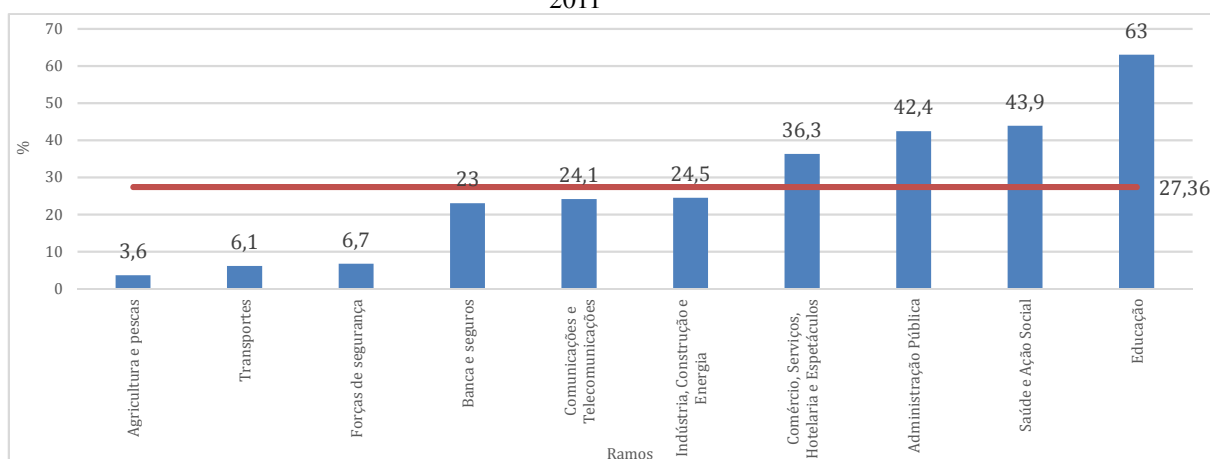
A pesquisa incidiu sobre 102 organizações sindicais com jurisdição nos vários organismos que compõem a administração pública portuguesa, os quais se filiam em três grandes grupos de entidades: administração direta do Estado (serviços centrais e periféricos do Estado); administração indireta do Estado (institutos públicos e entidades públicas empresariais, como os hospitais EPE⁷); e administração autónoma (administração regional dos Açores e da Madeira e administração local).

⁷ EPE – Entidade Pública Empresarial. São pessoas coletivas de direito público com capitais detidos pelo estado e outras entidades públicas, mas que são geridas através da aplicação dos princípios da gestão privada, aplicando-se aos seus trabalhadores o Código do Trabalho e não a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

A seleção da administração pública como campo empírico teve por base três critérios. O primeiro releva do facto deste ser um sector onde se registam as taxas mais elevadas de feminização do emprego. Esta ascendia a 62,2% na administração central no 4º trimestre de 2016, o que compara com os 48,9% registados entre a população ativa. Apenas a administração local apresentava um valor inferior (42,9%). Em algumas profissões e serviços atingem-se cifras muito superiores, como sucede nos fundos da segurança social (80,9%), no ensino básico (90,9%, em 2015), na profissão de enfermagem (82,0% em 2016) ou nos registos e notariado (82,4% em 2016) (DGAEP, 2017; DGEEC, 2017; INE, 2016; IRN, 2017).

Um segundo critério remete para as elevadas taxas de feminização das direções sindicais, as mais altas entre todos os ramos de atividade. Como se observa no Gráfico 1, em 2011, a taxa de feminização na administração pública era de 42,4%; na saúde, de 43,9%; e aproximava-se dos dois terços (63,0%) na educação, para um valor médio de 27,4%.

Gráfico 1 – Taxa média de feminização (%) das direções sindicais em Portugal, por ramo de atividade, em 2011



Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE e JORAM

Um terceiro critério relaciona-se com o facto de que entre os sindicatos com jurisdição na administração pública se contam algumas das estruturas de maior dimensão em Portugal, em alguns casos envolvendo a associação de várias dezenas de milhar de trabalhadores/as.

A distribuição destes 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 (49,0% de profissões não manuais e 29,4% de profissões científicas e técnicas); 11,8% de ramo e 9,8% atuam num serviço específico da administração pública.

Foram retidos cinco níveis de análise: a população feminina sindicalizável num determinado ramo, serviço ou profissão; a população feminina associada; a constituição das equipas dirigentes (tendo-nos centrado exclusivamente nos membros efetivos das direções); a

constituição dos órgãos mais restritos de direção (comissão executiva ou secretariado); e a liderança da organização. Neste artigo trabalhamos com os primeiro, terceiro e quinto níveis.

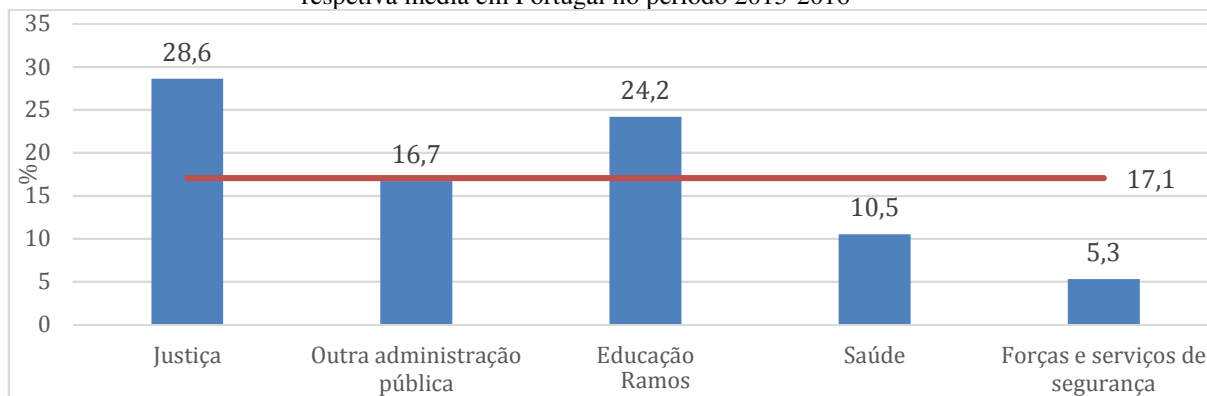
Por sua vez, o estudo de caso do SIT envolveu a realização, até ao momento, de três entrevistas de tipo semiestruturado (a uma dirigente, a uma sócia e a um não associado).

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

À semelhança do que ocorre noutras latitudes, os sindicatos portugueses tentam organizar as mulheres, possuindo inclusivamente estruturas específicas⁸, promovem iniciativas sobre “*igualdade de género*”, comemoram o Dia Internacional da Mulher, 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 sido as que têm conseguido ascender à liderança máxima das organizações.

Como se pode observar no Gráfico 2, o ramo da administração pública onde se verifica uma maior feminização das lideranças sindicais é o da justiça (28,6%) 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, para uma média de apenas 17,1%. Mesmo em profissões altamente feminizadas, como é o caso da enfermagem, os quatro sindicatos existentes em 2016 eram todos liderados por homens⁹.

Gráfico 2 – Proporção de sindicatos com liderança feminina (%) por ramo da administração pública e respetiva média em Portugal no período 2013-2016



Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE e JORAM

⁸ É o que sucede com as confederações sindicais. A CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional tem uma “Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens” e a UGT – União Geral de Trabalhadores, uma “Comissão de Mulheres”. A CGTP-IN foi fundada em 1970 numa situação de semiclandestinidadade, a partir de uma conjugação de esforços de militantes comunistas, católicos e outros opositoristas à ditadura que vigorou em Portugal até ao 25 de Abril de 1974, continuando atualmente a ser liderada maioritariamente por militantes comunistas. A UGT foi fundada em 1978 a partir de um acordo interpartidário celebrado entre o PS – Partido Socialista, partido membro da Internacional Socialista, e o PSD – Partido Social-Democrata, um partido situado à direita no espectro político português.

⁹ O período temporal deste artigo termina em 2016. Após este ano foram fundados mais dois sindicatos de enfermeiros, no contexto de um intenso conflito laboral ainda em curso, sendo um deles liderado por uma mulher.

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 63,0% dos casos e, em menor escala, a 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 e JORAM

Em nove sindicatos, dos quais oito nas forças e serviços de segurança, não existem mulheres nas respetivas direções. Em contrapartida, existem duas estruturas que apresentam uma taxa de feminização muito elevada, o SPCL¹⁰ (90,9%) e o SIMAC¹¹, cuja direção é composta exclusivamente por mulheres. Apenas o SIT se encontra próximo deste patamar, ao apresentar uma proporção de 80,0% de mulheres na sua direção.

Tendo sido possível apurar a população feminina sindicalizável para 58 organizações, verifica-se que a situação de sobre-representação ocorre em apenas nove, sendo que quatro têm jurisdição na educação; duas representam trabalhadores na “outra administração pública”; e três têm o seu âmbito de atuação nas forças e serviços de segurança. Na maioria dos casos esta sobre-representação é ligeira¹², apenas se evidenciando um nível elevado nos casos do SINSEF¹³ (17pp) e do SILP¹⁴ (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 da saúde, o STAETOTE¹⁵, onde o diferencial (negativo) é de 0,2pp, e o SMZS¹⁶, onde o diferencial (positivo) é de 0,3pp.

Nas restantes 47 organizações prevalece a sub-representação, sendo ligeira em 14,9% dos casos e muito elevada em 42,6%. Os diferenciais negativos mais expressivos são encontrados

¹⁰ Sindicato dos Professores das Comunidades Lusíadas.

¹¹ Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

¹² Considerámos a existência de uma sobre-representação ligeira quando o diferencial é inferior ou igual a 5pp (pontos percentuais); de uma sobre-representação média quando se situa entre os 6 e os 10pp; de uma sobre-representação elevada quando varia entre os 11 e os 15pp; e de uma sobre-representação muito elevada quando é igual ou superior a 16pp. Considerámos as mesmas categorias para a sub-representação.

¹³ Sindicato dos Funcionários do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

¹⁴ Sindicato Independente Livre da Polícia.

¹⁵ Sindicato dos Técnicos de Ambulâncias, Emergência e Técnicos Operadores de Telecomunicações.

¹⁶ Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

no SFJ¹⁷ e no SPTAAP¹⁸ (63,9pp), no SE¹⁹ (51,7pp), no SIPE²⁰ (48,4pp), no SERAM²¹ (39,2pp) e no SEP²² (31,6pp). Quatro sindicatos apresentam valores entre os 20 e os 30pp (SIM²³, SPGL²⁴, SPZCentro²⁵ e ASPPO²⁶) e três perto dos 19pp (SMZC²⁷, SPN²⁸ e SPZS²⁹).

A totalidade dos sindicatos com jurisdição na justiça para os quais se obtiveram 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 na PSP³⁰.

Se esta análise sincrónica evidencia uma situação negativa no respeitante a uma adequada representação das mulheres nas instâncias de direção dos sindicatos portugueses, uma análise diacrónica reforça-a. A comparação das taxas de feminização das direções sindicais no período 2013-2016 com as do quadriénio entre 2003 e 2006 é possível para 62 organizações. Em termos globais verificamos que entre os dois períodos essa taxa sofreu um decréscimo em 40,3% dos sindicatos, tendo aumentado em 32,3%. Nos restantes 27,4% manteve-se³¹.

O decréscimo atinge proporções mais intensas na educação (51,9%) do que nas forças e serviços de segurança (20,0%), na “outra administração pública” (22,2%) ou na saúde (40,0%). Em contrapartida, o 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 mesmo os de ramo (40,0%). Os sindicatos de serviço são aqueles onde se verificaram mais situações de manutenção da

¹⁷ Sindicato dos Funcionários Judiciais.

¹⁸ Sindicato do Pessoal Técnico de Apoio à Atividade Policial da PSP.

¹⁹ Sindicato dos Enfermeiros.

²⁰ Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem.

²¹ Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira.

²² Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

²³ Sindicato Independente dos Médicos.

²⁴ Sindicato dos Professores da Grande Lisboa.

²⁵ Sindicato dos Professores da Zona Centro.

²⁶ Associação Sindical dos Professores - Pró-Ordem.

²⁷ Sindicato dos Médicos da Zona Centro.

²⁸ Sindicato dos Professores do Norte.

²⁹ Sindicato dos Professores da Zona Sul.

³⁰ Polícia de Segurança Pública.

³¹ Considerámos que a taxa se mantinha quando os valores entre os dois períodos oscilavam entre -3 e +3pp. Na realidade, em cinco entre dezassete casos, o que se verificou foram ligeiros decréscimos.

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 que atuam num serviço.

Entre os dois períodos ocorreram algumas flutuações muito significativas, registando-se grandes acréscimos em alguns sindicatos e fortes decréscimos noutros. No primeiro grupo englobam-se o SFP³² (de 0,0% para 57,1%), o SIM (de 0,0% para 33,3%), a ASS/PJ³³ (de 0,0% para 28,6%) e o SPCL (de 63,6% para 90,9%). No segundo inserem-se o SIPPEB³⁴ (de 90,9% para 77,8%), o SNPL³⁵ (de 92,3% para 77,1%), a ASPPO (de 71,4% para 42,9%) e o SPM³⁶ (de 80,6% para 63,0%).

À forte tendência 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, a este movimento também se aplica a metáfora do “*teto de vidro*”, que a *Federal 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*” USFGCC (1995).

5. O SIT

O SIT foi fundado em 2010 tendo por objetivo organizar os/as inspetores/as do trabalho, um corpo especial, com um estatuto e uma carreira próprias no quadro da ACT³⁷ e fortemente feminizado. A taxa de feminização ao longo da década atual variou entre um mínimo de 68,5% em 2010 e um máximo de 72,1% em 2014. Em 2016, era de 71,0% (ACT, 2011, 2015, 2017).

Fundado numa conjuntura adversa para a administração pública, dadas as mudanças então já em curso e que se vieram a aprofundar posteriormente, o SIT surge para representar e defender os interesses deste corpo especial, em particular no respeitante à respetiva carreira. Tal como sucede com outras profissões, esta continua a ser ainda hoje a grande preocupação do sindicato e respetivos associados e associadas.

A esta questão de carácter mais geral adicionaram-se outras específicas à ACT que, segundo o sindicato, derivaram do comportamento “*autoritário*” do anterior Inspetor-Geral do

³² Sindicato dos Funcionários Parlamentares.

³³ Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária.

³⁴ Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico.

³⁵ Sindicato Nacional dos Professores Licenciados.

³⁶ Sindicato dos Professores da Madeira.

³⁷ Autoridade para as Condições de Trabalho.

Trabalho, que foi demitido em 2018. Todos estes motivos levaram a organização a, por um lado, estabelecer canais próprios de comunicação com a tutela deste organismo, os quais resolveram algumas situações como as relativas a alguns processos disciplinares que visavam o despedimento e, por outro, a filiar-se em 2014 na UGT e na FESAP³⁸.

Até ao momento, o sindicato decretou duas greves de tipo corporativo, uma em 2015 e outra em 2016, esta em conjunto com a FESAP³⁹, e mantém desde 2011 uma greve ao trabalho suplementar. Em regra, não se envolve em processos de luta de carácter geral, daí que, no caso das greves gerais nacionais decretadas pela UGT ou das greves gerais sectoriais decretadas pela FESAP, tenha uma posição de dar liberdade aos seus associados de a elas aderirem ou não.

Aquando da sua fundação foi eleita uma direção provisória composta por duas mulheres (incluindo a Presidente) e um homem. Na primeira eleição, realizada em 2011, a presidência do sindicato continuou a ser assegurada por uma mulher, tendo sido introduzida uma vice-presidência a cargo de um homem. Entre os membros efetivos da direção a proporção de mulheres passou dos 67,0% existentes na direção provisória para 80,0%. A explicação para este facto poderá residir numa mais profunda tomada de consciência por parte das inspetoras das mudanças profundas que a carreira sofreu nos últimos anos.

Passados quatro anos, nas eleições de 2015, a proporção manteve-se estável, mas a vice-presidência do sindicato passou a ser também assegurada por uma mulher. Deste modo, a taxa de feminização da atual direção é de 80,0%, o que significa uma sobre-representação de 8pp face à população potencialmente sindicalizável e de 3,2pp face à proporção de mulheres existente nos efetivos sindicais. As mulheres constituem igualmente 2/3 do Conselho Fiscal, apenas estando em minoria na Mesa da Assembleia Geral.

Apesar desta elevada taxa de feminização, o “caderno reivindicativo” que o sindicato apresentou recentemente à nova direção da ACT envolveu apenas duas matérias que dizem diretamente respeito às mulheres: a implementação da jornada contínua para as inspetoras deslocadas com filhos menores, o que não foi aceite por este tipo de horário não se coadunar com a atividade de atendimento ao público, tendo a situação sido resolvida através da concretização de um sistema de mobilidade interna, e a reivindicação do reforço da atuação da direção da ACT visando eliminar os riscos psicossociais, que atingem as mulheres de forma

³⁸ Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, federação de sindicatos filiados ou próximos da UGT com jurisdição na administração pública.

³⁹ Entre as matérias que motivaram estas greves contaram-se a “substituição imediata da Direção da ACT”, o “arquivamento dos processos disciplinares persecutórios”, a melhoria das condições de trabalho, em particular no atinente à eliminação dos riscos psicossociais existentes, o recrutamento de novos inspetores, a alteração do sistema de avaliação de desempenho ou a dinamização da negociação coletiva.

mais intensa⁴⁰. Do mesmo modo, não são visíveis iniciativas promovidas pelo sindicato que sejam indiciadoras de uma forma de fazer sindicalismo diferenciada daquela que é comum nas estruturas lideradas por homens.

6. Conclusão

Tendo nascido andro-centrado, o sindicalismo revelou desde o seu início uma atitude sexista visando a exclusão das mulheres do mercado de trabalho e dos sindicatos, a qual só foi revertida na Europa fundamentalmente após a IIª Grande Guerra e, em Portugal, após a revolução de 25 de Abril de 1974.

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 órgãos de poder nas organizações. Este estudo permitiu retirar duas conclusões importantes. Por um lado, mesmo em ramos e/ou profissões altamente feminizados, esse facto não é garantia de uma adequada representação das mulheres. 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 pp entre a proporção de mulheres na população sindicalizável e a sua proporção nas direções sindicais. Por outro lado, uma elevada taxa de feminização de uma direção sindical não garante que se verifique uma alteração profunda dos programas e das agendas sindicais, nem dá origem a uma prática diferenciadora de fazer sindicalismo, como demonstra o estudo de caso efetuado.

A não adequada representação das mulheres tem consequências nefastas para o sindicalismo. Por um lado, por ser menos inclusivo, ele torna-se menos representativo. Por outro lado, como alertam vários autores (Lawrence, 1994; Cockburn, 1991; Colgan & Ledwith, 1996), se as lideranças sindicais não representam de forma proporcional os efetivos, então o carácter democrático das organizações é severamente restringido.

O caminho tem sido longo e difícil, mas vem sendo trilhado. E, ainda que se mantenham as insuficiências, a situação evoluiu bastante por comparação com as décadas de 70 e 80 e, mesmo, de 90. Muito há ainda 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.

⁴⁰ A esmagadora maioria das reivindicações não dizia exclusivamente respeito às mulheres. Entre elas contavam-se a reposição do valor legal do suplemento de atividade inspetiva em 22,5% (a taxa a que estava a ser pago situava-se nos 21,84%), com pagamento de retroativos a janeiro de 2015; a renovação do parque automóvel; a anulação de um item da avaliação de desempenho que o sindicato considera ilegal; a retirada de procedimentos disciplinares, o início da negociação das carreiras; etc..

Bibliografia

- 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.
- 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. Cockburn, C. (1991). *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*. Ithaca: Cornell University Press.
- 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* (pp. 232-256). Londres: Routledge.
- Cunnison, S. & Stageman, J. (1995). *Feminising the unions. Challenging the culture of masculinity*. Aldershot, Avebury.
- Garcia, A. (2003). *Femmes dans les syndicats. Une nouvelle donne*. Bruxelles: 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.
- 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. et al. (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.
- Sechi, C. (2007). *Women in trade unions in Europe: bridging the gap*. Bruxelles: ETUI.
- 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>

Fontes primárias

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

JORAM – Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira

Fontes estatísticas

Balanços Sociais dos Serviços da Administração Pública

DGAEP – Síntese Estatística do Emprego Público

DGEEC – Estatísticas da Educação

DGPJ – Estatísticas da Justiça

INE – Estatísticas da Saúde