

XVIII Encontro Nacional da ABET

Futuros do Trabalho: reconstruindo caminhos para a proteção social no Brasil

Brasília, 5 a 9 de setembro de 2023, UnB

**MR14 - Sindicalismo e mulheres no Brasil e Portugal: fortalecimento da
organização e lutas das classes trabalhadoras**

Sindicatos e mulheres: da exclusão a potencial fator de revitalização sindical?

Paulo Marques Alves – Iscte-Instituto Universitário de Lisboa e DINAMIA’CET-Iscte

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. Contudo, dada a sua crescente inserção no mercado de trabalho, os sindicatos reorientaram as suas estratégias, visando a sua organização. Porém, 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 tendência pesada que atravessa o movimento sindical à escala global, incluindo nos países onde a proporção de mulheres já ultrapassou a dos homens nos efetivos sindicais. Uma verdadeira lei de ferro de sub-representação das mulheres abate-se sobre o conjunto do movimento sindical, sendo que uma inadequada representação das mulheres tem consequências nefastas para o sindicalismo: torna-se menos representativo, porque menos inclusivo, e o carácter democrático das organizações é severamente restringido. Contudo não partilhamos das teses identitárias de que só as mulheres podem defender os seus interesses, enquanto revelam uma forma diferente da dos homens de fazer sindicalismo quando detêm o poder sindical. Pelo contrário, o estudo de caso realizado evidenciou que num sindicato cuja direção é quase exclusivamente feminina não existe nem no discurso nem na prática qualquer indício de uma forma inovadora de fazer sindicalismo, quer no plano interno, relativo ao governo do sindicato, quer no plano da ação sindical.

Palavras-chave: Sindicatos, crise, revitalização, sub-representação, mulheres

1. Introdução

Após décadas de crescimento, quer em número de associados quer em influência, o sindicalismo começou a enfrentar uma crise profunda, cujo início remonta a meados da década de 70 do século XX, quando os seus recursos de poder começaram a ser erodidos. A crise¹ desta forma associativa instala-se, tendo-se vindo a agravar e constituindo presentemente uma característica dominante do sindicalismo à escala global. As suas causas são múltiplas e profundas, nelas se mesclando fatores exógenos e endógenos ao sindicalismo.

Por outro lado, o sindicalismo nasceu andro-centrado, entre os operários de ofício, e a sua história revela-nos que desde os primórdios manteve uma relação difícil com as mulheres. Cedo emergiu no movimento 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

¹ A crise manifesta-se sobretudo pelo refluxo do número de aderentes e pela perda de influência social e política dos sindicatos, indiciada pela redução de poder na negociação coletiva e de influência junto do poder político. Outras manifestações consistem no decréscimo do número de indivíduos dispostos a militar; na quebra dos níveis de mobilização; na procura de outras formas organizativas; na desativação de estruturas sindicais e na inoperacionalidade de outras; na diminuição do número de greves e de grevistas ou no aparecimento de movimentos grevistas fora do quadro sindical; etc..

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. E, como tem vindo a suceder, por exemplo, no Reino Unido, enquanto os efetivos masculinos dos sindicatos vão decrescendo – de 3 922 milhões, em 1995 para 2 785 milhões, em 2021 –, os femininos têm vindo a aumentar – de 3 191 milhões para 3 600 milhões nos anos referidos (DB&T, 2022). Esta tendência, que também é visível noutros países, permitiu, por um lado, atenuar a quebra do número de sindicalizados e, por outro, aumentar a proporção de mulheres nos efetivos sindicais, sem que tal tenha tido, no entanto, tradução num correspondente progresso em termos da sua ascensão aos lugares de decisão nas organizações.

Neste artigo pretendemos analisar a contribuição das mulheres para o movimento sindical. Será que fazem sindicalismo de uma outra forma, assim colaborando na revitalização sindical?

Em primeiro lugar, proceder-se-á a um breve excuro de caracterização da crise do sindicalismo. Seguidamente, analisar-se-á, numa perspetiva histórica, como foram construídas as relações entre sindicatos e mulheres. Por fim, recorrendo a um estudo de caso, discutir-se-á se as mulheres estarão ou não a contribuir efetivamente para a revitalização sindical.

2. A crise do sindicalismo

O poder efetivo das organizações sindicais no quadro das relações sociais de trabalho no capitalismo reside na mobilização de vários recursos. Quando eles começaram a ser erodidos, o sindicalismo entrou em crise.

Os trinta anos pós-II Guerra Mundial foram uma época de grande florescimento para o movimento sindical, com algumas raras exceções, nos países capitalistas centrais, tendo-lhe conferido um poder importante. Contudo, “*when the bill became too high*”, as classes dominantes decidiram abandonar “*the road of appeasing the working classes by the institution of a liberal state combined with doses of economic concessions*” (WALLERSTEIN, 1995, p. 26) que vinham prosseguindo desde a Primavera dos Povos de 1848. Em consequência, a partir de meados da década de 70 os alicerces do poder sindical começaram a ser abalados, com particular ênfase para o recurso de poder crucial que são os efetivos sindicais.

De facto, analisando a evolução global da sindicalização a nível agregado nos vários polos do sistema capitalista mundial entre 1960 e 2020, constata-se a existência de uma tendência no sentido do seu decréscimo. Esta evolução assume um carácter contraditório entre as décadas de 60 e de 90, período durante o qual alguns movimentos sindicais nacionais conseguiram resistir e outros até crescer, enquanto outros regrediam de forma mais ou menos acentuada. A partir da década de 90 assiste-se a uma tendência convergente no sentido do declínio, ainda que este seja desigual, ao ser pautado por ritmos e intensidades muito distintos. No final do período em análise, face a 1960, a grande maioria dos movimentos dos países que constam da Tabela 1 viram a taxa de sindicalização regredir (entre -9,6% no Canadá e -74,53% na Austrália), mas mesmo nos três países (Coreia do Sul, Finlândia e Itália) onde a taxa, no final da década passada, era superior à de 1960, ela está a decrescer e já é inferior à verificada em 1980, sendo que a Coreia do Sul registou sempre uma taxa de sindicalização muito baixa e o valor da Itália deve-se ao peso dos reformados nos efetivos sindicais.

Tabela 1 - Evolução das taxas de sindicalização em alguns países capitalistas avançados (%)
 (1960-2020)

	1960	1980	Δ% (80-60)	2000	Δ% (00-80)	2020	Δ% (20-00)	Δ% (20-60)
Oceânia								
Austrália	53,8	49,6	-12,83	24,9	-49,80	13,7 ¹	-44,98	-74,53
Nova Zelândia	56,2 ²	69,1	22,95	22,4	-67,58	17,7 ¹	-20,98	-68,51
América do Norte								
Canadá	30,1	34,0	12,96	28,2	-17,06	27,2	-3,55	-9,6
EUA	30,9	22,1	-28,48	12,9	-41,63	10,3	-20,16	-66,67
Ásia								
Japão	32,3	30,9	-4,33	21,5	-30,42	6,8 ³	21,86	-7,99
Coreia do Sul	9,4	14,7	56,38	11,4	-22,45	11,6 ¹	1,75	23,40
Europa								
Renanos								
Alemanha	34,7	34,9	0,58	24,6	-29,51	13,3 ³	-45,93	-61,67
Áustria	60,1	51,7	-13,98	36,9	-28,63	26,3 ³	-28,73	-56,24
Anglo-saxónicos								
Irlanda	45,3	57,1	26,05	35,9	-36,95	26,2	-27,02	-42,16
Reino Unido	40,5	52,2	28,89	29,8	-43,10	25,3 ³	-15,10	-37,53
Nórdicos								
Finlândia	31,9	69,4	117,55	74,2	7,06	58,8 ³	-20,75	84,32
Suécia	64,6	78,1	20,90	81,0	3,71	65,2 ³	-19,51	0,93
Mediterrânicos								
França	20,0	18,6	-7,0	10,8	-41,94	10,8 ⁴	0,00	-46,00
Itália	28,5	49,6	74,04	34,8	-29,84	32,5 ³	-6,61	14,04

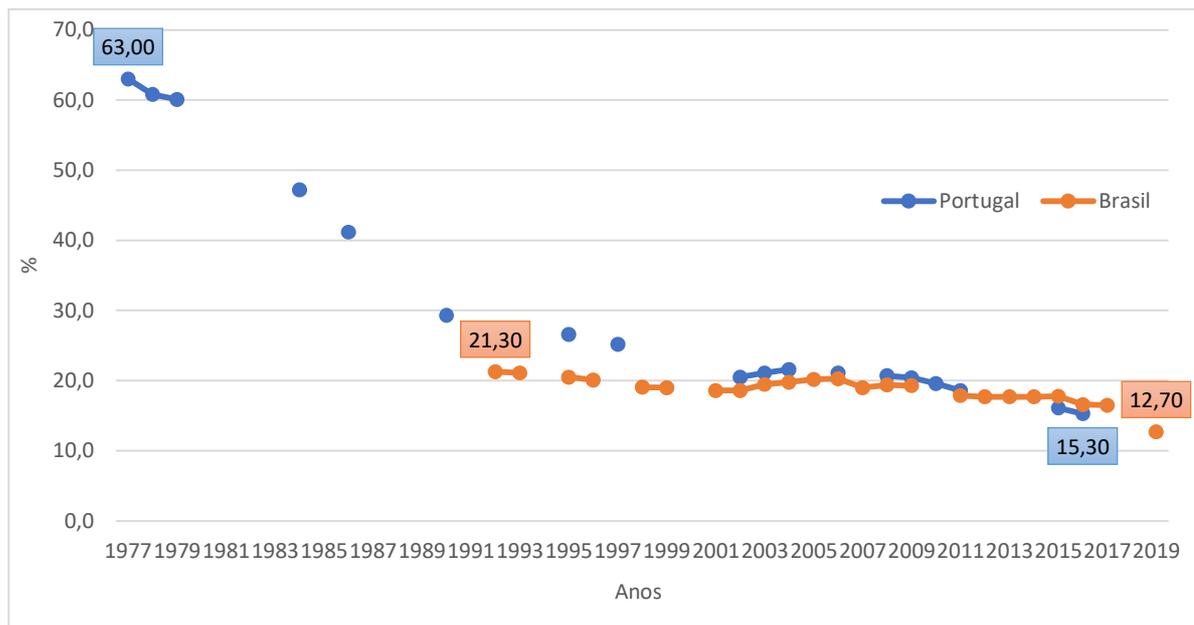
Fonte: Cálculos próprios, a partir de [OCDEStats](#)

Notas. ¹ Dado referente a 2018; ² Dado referente a 1970; ³ Dado referente a 2019; ⁴ Dado referente a 2016.

Portugal e o Brasil acompanham esta tendência geral, ainda que no país sul-americano se tenha assistido a alguma recuperação em meados da década passada. A queda é muito mais acentuada em Portugal, país que teve uma das maiores quebras da sindicalização a nível mundial. Depois de um período de 48 anos de ditadura, durante a qual a sindicalização era obrigatória, com a revolução de 25 de Abril de 1974 entrou-se numa nova fase de sindicalismo livre. Em 1977 a taxa de sindicalização situava-se nos 63,0%, tendo caído para 15,3% em 2016 como se observa no Gráfico 1, o que coloca Portugal neste ano numa posição intermédia no contexto dos países do sul da Europa. Entre os dois anos considerados, a taxa de sindicalização caiu 47,7p.p., tendo-se perdido 75,7% dos efetivos sindicais. No Brasil ela variou

entre um mínimo de 17,4% em 2013 e um máximo de 25,0% em 1976. Portugal apresenta uma taxa bastante superior ou superior à do Brasil até aos finais dos anos 90, altura em que se aproximam, enquanto no final do período em análise, a do Brasil passa a ser superior (OECD/AIAS ICTWSS, 2021).

Gráfico 1 – Evolução da taxa de sindicalização em Portugal e no Brasil (%), entre 1976 e 2019



Fonte: OECD/AIAS ICTWSS

As causas da crise são diversas. Uma são exógenas ao movimento sindical, relacionando-se com as mudanças estruturais na economia (alteração do regime de acumulação; desindustrialização; crescimento dos serviços; reestruturações empresariais; internacionalização dos mercados; financeirização da economia; etc.), na sociedade (desagregação das comunidades de trabalho ou impossibilidade de as construir devido à precariedade; desemprego; alterações na composição da classe trabalhadora; individualização das relações de trabalho; reforço do unilateralismo patronal; etc.); na política (alteração das formas de intervenção do Estado; imposição de leis laborais visando a desregulamentação; legislação antissindical; afastamento dos partidos social-democratas do sindicalismo, com a terceira via; etc.) e no domínio ideológico (individualismo; estilhaçamento da cultura operária; etc.). Outras são endógenas ao movimento sindical: burocratização e oligarquização; divisão/fragmentação por motivos políticos, confessionais ou de estatuto; défice de capacidade de adaptação e de inovação dos sindicatos e dos seus dirigentes; adoção de estratégias inadequadas para o

recrutamento de mulheres e jovens; adoção de atitudes *obreiristas* que tendem a afastar certas camadas de trabalhadores ou a levá-los a constituírem organizações próprias; não propensão para organizar os *excluídos* (desempregados, trabalhadores migrantes, trabalhadores da economia informal, precários, trabalhadores das micro e das pequenas e médias empresas); foco na defesa de determinados grupos de trabalhadores.

As ações dos sindicatos para ultrapassar a crise e tentar revitalizar-se são também diversificadas. Entre elas contam-se o reforço e a interligação da ação sindical a todos os níveis; a atração de novos associados, ainda que numa lógica de “sindicalismo de serviços” e não no sentido da tentativa de um verdadeiro reforço da organização sindical, em particular nos locais de trabalho; a construção de alianças com diversos movimentos sociais; a implementação de novas agendas reivindicativas; a renovação das lideranças; a adoção das tecnologias de informação e comunicação (TIC) e da internet; e, acima de tudo, os processos de adaptação estrutural manifestados por uma vaga de fusões sem precedentes.

Segundo Behrens, Hurd e Waddington (2004), o carácter assumido pelas fusões, uma modalidade de reestruturação externa, decorre das motivações que estão na sua origem. Se elas forem defensivas, de mera preocupação com o declínio, visando a simples sobrevivência da organização, tentando limitar o impacto nocivo dos factores externos, predominará uma visão de curto prazo que poderá produzir algumas alterações pouco relevantes nos modos de governo e na poupança de recursos, mas os ganhos para a organização não serão relevantes, ao não se verificar um acréscimo do poder sindical.

Já no caso das motivações ofensivas, as fusões são pretendidas para fazer crescer a dimensão da organização, com os líderes sindicais a procurarem consolidar posições externamente e reforçar internamente o seu controlo político sobre a organização, sem que tal se traduza na mesma medida num acréscimo dos efectivos sindicais e do poder negocial e de influência política dos sindicatos.

Para estes autores, só as reestruturações imbuídas de uma perspectiva transformadora estão em condições de possibilitar a melhoria da representação dos interesses dos assalariados, o que acabará por se traduzir numa revitalização sindical e, por conseguinte, no acréscimo do poder sindical. Isso sucede porque só com este tipo de reestruturação é possível actuar simultaneamente nas vertentes externa e interna promovendo uma mudança organizacional que aprofunde a democracia sindical, crie estruturas que acomodem e incrementem a participação de mulheres, trabalhadores migrantes, jovens ou trabalhadores altamente qualificados, grupos que continuam sub-representados nas estruturas decisórias,

e reconstrua as relações entre os vários níveis do movimento (BEHRENS; HURD; WADDINGTON, 2004).

3. Sindicatos e mulheres: de uma lógica de exclusão a uma lógica de organização

A relação dos sindicatos com as mulheres revelou-se bastante problemática desde os primórdios do movimento operário, apesar de no Reino Unido terem sido constituídas associações mistas no início da industrialização e da organização dos trabalhadores com as *Friendly Societies*.

Contudo, rapidamente emergiu no seio do movimento sindical uma atitude sexista relativa ao papel da mulher na sociedade e, em particular, à sua inserção no mercado de trabalho e nos sindicatos, a qual, segundo Pasture (1997), derivou de uma contaminação do movimento operário pela ideologia burguesa e sua representação da sociedade e dos papéis que nela deveriam ser desempenhados por homens e mulheres: a estas a esfera privada cuidando da família e da educação dos filhos; àqueles a esfera pública, garantindo o sustento da família.

Esta atitude em breve se tornou dominante, ao ser transversal a correntes sindicais tão díspares como a anarcossindicalista, a católica ou a reformista, acabando por orientar durante muito tempo as estratégias sindicais face às mulheres. Com base nela construiu-se toda uma estratégia sindical que visou excluir as mulheres do mercado de trabalho ou, quando muito, segregá-las para determinados ramos de atividade de salários mais baixos. Isto sucedeu desde logo com o movimento sindical britânico que, ao negar a filiação sindical das mulheres no quadro da utilização da prática do *closed shop*, conseguiu vedar o seu acesso a muitos segmentos do mercado de trabalho.

Para promover a exclusão das mulheres do mercado de trabalho, o movimento sindical recorreu fundamentalmente a dois argumentos. Um, evadido de paternalismo, sublinhava que esse facto as libertava das condições desumanas do trabalho industrial. Outro, enfatizava que as mulheres, por natureza, eram incapazes de adquirir as qualificações necessárias ao trabalho industrial e trabalhavam de uma 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.

Para além da exclusão, outras práticas discriminatórias ocorreram, como o impedir as mulheres de usar da palavra nas reuniões de trabalhadores, o coartar-lhes a possibilidade de ascenderem a cargos de decisão nos sindicatos a que conseguiam aceder, etc.. A discriminação passou também por uma atuação na negociação coletiva que reforçava as desigualdades salariais em vez de as eliminar.

Como resultado, as mulheres começaram a criar organizações próprias, seguindo uma estratégia que Briskin (1998) designa por “*estratégia de separatismo*”. A primeira terá sido a *Sisterhood of Leicestershire Wool Spinners*, fundada em 1780. As mais célebres foram a *Women’s Protective and Provident League*, criada em 1874, que a partir de 1888 mudou a sua designação para *Woman’s Trade Union League*, e a *National Federation of Women Workers*, que procurava promover tanto a causa sindical como a causa feminista, agrupando mulheres trabalhadoras e feministas, num cruzamento historicamente raro. Muitos dos sindicatos femininos do Reino Unido permaneceram ativos até à Iª Guerra Mundial ou mesmo até depois deste conflito.

O mesmo sucedeu na Europa continental, incluindo Portugal, ao longo das primeiras décadas do século XX. Com exceção do sindicato dinamarquês KAD, que perdurou até 2004, os sindicatos femininos foram sendo gradualmente transformados em associações de carácter cultural que passaram a funcionar no seio de sindicatos mistos. No entanto, estruturas sindicais específicas para o trabalho sindical com as mulheres só começaram a emergir após a IIª Guerra Mundial.

Esta opção pela formação de sindicatos com um carácter misto foi o resultado de uma evolução gradual da atitude sexista para uma outra obedecendo a uma “*lógica de organização*” (PASTURE, 1997, p. 220). Perante a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, e apesar da manutenção de desconfianças, de hesitações e de resistências, não restou ao movimento sindical 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.

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 representação das mulheres. 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 a existência “*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. Vários estudos, quer se centrem nas confederações sindicais nacionais quer nas organizações sindicais de primeiro nível dos diferentes

países, têm evidenciado que continua a manifestar-se uma não representação adequada das mulheres no interior dos sindicatos, a qual é mais ou menos intensa, consoante os setores de atividade ou os países.

Ao nível confederal, por exemplo, a CES – Confederação Europeia de Sindicatos realiza periodicamente inquéritos às confederações sindicais nacionais e às federações setoriais europeias suas filiadas. Uma análise longitudinal permite concluir que, embora se tendo registado progressos desde os anos 80 e 90, a tendência para a sub-representação continua a ser uma tendência pesada, 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 aquelas mais 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 mulheres, assumindo modalidades diversas; a realização de conferências destinadas a discutir os problemas específicos das mulheres, etc. (GARCIA, 2003; PARKER, 2002; SECHI, 2007).

Mas a sub-representação ocorre igualmente ao nível das organizações sindicais de primeiro nível, como comprovam os trabalhos de Cobble e Michal (2002), para os EUA; de Colgan e Ledwith (2002), para o Reino Unido; de Mahon (2002), para a Suécia, ou de Alves (2017), para Portugal. Deste modo, uma tendência pesada para a sub-representação 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, mais do que uma questão de carácter quantitativo, esta é acima de tudo uma questão 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 dos sindicatos 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 explicar a menos intensa militância das mulheres e o facto de estarem sub-representadas nos organismos dirigentes. Para Le Quentrec, Rieu e Lapeyre (1999), a causa pode ser encontrada por às mulheres se destinar a esfera privada, enquanto aos homens se destina a esfera pública. Para Healy e Kirton (2000), a explicação encontra-se nos sindicatos, que não são organizações “*gender-neutral*”, mas antes “*gendered oligarchies*” (HEALY; KIRTON, 2000, p 344). Já Chaison e 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 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), 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). Existe quem enfatize 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, Rieu e Lapeyre (1999), começando por sublinhar que as mulheres não podem – nem querem, como sublinham – 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 realçam, Colgan e Ledwith (1996) ou Kirton e Healy (1998), as mulheres têm um papel central e estratégico no sentido de reverter o refluxo sindical, assumindo as que militam uma importância crucial, ao permitirem criar uma “*woman-friendly image*” (COCKBURN, 1991).

4. A direção do sindicato X: uma nova forma de fazer sindicalismo?

Fundado em 2010, o sindicato X é um sindicato de profissão com jurisdição num serviço da administração pública portuguesa. Tem por objetivo representar os/as trabalhadores/as de um corpo

especial que possui um estatuto e uma carreira específicos. A taxa de feminização deste corpo especial é muito elevada, rondando os 70,0%, ou sendo mesmo superior a este valor, desde 2010.

Tendo tido origem numa conjuntura adversa para a administração pública portuguesa, dadas as mudanças então já em curso e que se vieram a aprofundar posteriormente, este sindicato surge tendo como preocupação central as questões inerentes à carreira. Tal como sucede com outras profissões, esta continua a ser ainda hoje a grande preocupação da organização e respetivos associados e associadas. A esta questão central adicionam-se outras relativas ao serviço onde atua.

Em 2014, o sindicato acabou por se filiar numa confederação sindical e numa federação de sindicatos que agrupa várias organizações com jurisdição na administração pública. Até ao momento, decretou duas greves de tipo corporativo, uma em 2015 e outra em 2016, esta em conjunto com a federação em que está filiado, e manteve 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 confederação onde está filiado ou das greves gerais sectoriais decretadas pela federação, 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. Desde a primeira eleição, realizada em 2011, a presidência do sindicato foi sempre assegurada por uma mulher, enquanto a vice-presidência foi assegurada por um homem no primeiro mandato, passando uma mulher a assumir o cargo nos dois mandatos seguintes. Entre os membros efetivos da direção, a proporção de mulheres passou dos 67,0% existentes na direção provisória para 80,0% nas três direções eleitas. Esta taxa de feminização de 80,0% significa que, ao invés do que é a regra no movimento sindical português, nesta organização verifica-se uma sobre-representação das mulheres na direção de cerca de 8p.p. face à população potencialmente sindicalizável. As mulheres constituem igualmente 2/3 do Conselho Fiscal, apenas estando em minoria na Mesa da Assembleia Geral.

Apesar desta elevada taxa de feminização, a designação do sindicato mantém-se desde sempre no masculino² e não existe nem no discurso nem na prática qualquer indício de uma forma inovadora de fazer sindicalismo, quer no plano interno, relativo ao governo do sindicato, quer no plano da ação sindical. Inclusivamente, um “caderno reivindicativo” apresentado há alguns anos à direção do serviço

² Em Portugal, no início do século XX, existiram sindicatos em cuja designação surgia a expressão “de ambos os sexos”, enquanto outros, maioritariamente ou exclusivamente formados por mulheres, tinham a sua designação no feminino.

incluía unicamente duas matérias que podem ser consideradas como dizendo mais diretamente respeito às mulheres: a implementação da jornada contínua para quem estivesse na situação de deslocado e tivesse filhos menores, o que não foi aceite, por a direção do serviço considerar que esse tipo de horário não se coadunava com a atividade de atendimento ao público, acabando a situação por ser resolvida através da implementação de um sistema de mobilidade interna, e a reivindicação do reforço das medidas visando eliminar os riscos psicossociais, que atingem as mulheres de forma mais intensa³. Outras matérias que poderiam ter sido apresentadas, não foram colocadas na agenda sindical.

5. Conclusão

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 o conjunto do movimento sindical, sendo que uma sua inadequada representação tem consequências nefastas para o sindicalismo: ele torna-se menos representativo, porque menos inclusivo, e o carácter democrático das organizações é severamente restringido.

Mas uma elevada taxa de feminização de uma direção sindical e/ou a sua liderança não é um garante de que se verifique uma alteração profunda dos programas e das agendas sindicais, nem origina uma prática diferenciadora de fazer sindicalismo, como evidencia o estudo de caso do sindicato X. De facto, deste estudo ressalta que as mulheres, quando se encontram em posições de liderança nos sindicatos, nem sempre evidenciam uma propensão para trazer à colação as questões que as atormentam.

Por outro lado, embora consideremos ser relevante a existência de uma representação adequada das mulheres, também colocamos a hipótese de a representação dos interesses das mulheres trabalhadoras – que têm interesses específicos – poder não ser assumida única e exclusivamente por mulheres, como defendem as feministas identitárias para quem o género se sobrepõe à classe. A variável género é

³ A esmagadora maioria das reivindicações não dizia exclusivamente respeito às mulheres. Entre elas contavam-se a reposição do valor legal de um suplemento remuneratório; 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..

relevante, como o é a variável étnica. Mas proceder a uma abordagem pelo gênero negando a classe é, como afirma Curtin (1999), uma posição reducionista.

Por fim, os sindicatos têm aplicado políticas que têm permitido melhorar a representação das mulheres nos seus órgãos dirigentes, mas fazem-no 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.

Bibliografia

ALVES, Paulo. Da exclusão à sub-representação – dois séculos de relações problemáticas entre sindicatos e mulheres. **Journal of Studies on Citizenship and Sustainability**, Porto, n. 3, p. 158-177, 2017. Disponível em: https://civemorum.com.pt/artigos/1/JSCS.3_PAlves_p158.177.pdf. Acesso em: 15 jul. 2023.

BEHRENS, Martin; HURD, Richard; WADDINGTON, Jeremy. How Does Restructuring Contribute to Union Revitalization? In Frege, C.; Kelly, J. (org.), **Varieties of unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy**. Oxford: Oxford University Press, 2004. p. 117-136.

BRISKIN, Linda. Autonomy, diversity and integration: union women's separate organizing in North America and Western Europe in the context of restructuring and globalization. In XIV CONGRESSO MUNDIAL DE SOCIOLOGIA, 1998, Montreal.

CHAISSON, Gary N.; ANDIAPPAN, P. Profiles of local union officers: females vs males. **Industrial Relations**, University of California, v. 26, n. 3, p. 281-283, fall 1987. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-232X.1987.tb00712.x>. Acesso em: 15 jul. 2023.

COBBLE, Dorothy Sue (org.). **Women and unions: forging a partnership**. Ithaca: ILR Press, 1993.

COBBLE, Dorothy Sue; MICHAL, M. Bielski. On the edge of equality? Working women and the US labor movement. In Colgan, F.; Ledwith, S. (org.), **Gender, diversity and trade unions**. International perspectives. Londres: Routledge, 2002. p. 232-265.

COCKBURN, Cynthia. **In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations**. Ithaca: Cornell University Press, 1991.

COLGAN, Fiona; LEDWITH, Sue. Sisters organizing: women and their trade unions. In Ledwith, S.; Colgan, F. (org.), **Women in organizations: challenging gender politics**. Londres: Macmillan, 1996. p. 152-185.

CUNNISON, Sheila; STAGEMAN, Jane. **Feminising the unions**. Challenging the culture of masculinity. Aldershot: Avebury, 1995.

CURTIN, Jennifer. **Women and trade unions: a comparative perspective**. Aldershot: Ashgate, 1999.

DB&T. **Trade Union Membership, UK 1995-2022: Statistical Bulletin**. Londres: DB&T.

GARCIA, Ada. **Femmes dans les syndicats**. Une nouvelle donne. Bruxelas: ETUI, 2003.

HEALY, Geraldine; KIRTON, Gill. Women, power and trade union government in the UK. **British Journal of Industrial Relations**, Londres, v. 38, n. 3, p. 343-360, set. 2000. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8543.00168>. Acesso em: 12 jul. 2023.

KIRTON, Gill; HEALY, Geraldine. Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal. **Industrial Relations Journal**, Oxford, v. 30, n. 1, p. 31-45, mar. 1999. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-2338.00107>. Acesso em: 12 jul. 2023.

LE QUENTREC, Yannick; RIEU, Annie; Lapeyre, Nathalie. Femmes dans la prise de décision syndicale: pour quels changements? In JOURNÉES D'ÉTUDES DOCTORALES INTERDISCIPLINAIRES SUR LE SYNDICALISME, 1999, Paris.

MAHON, Rianne. Sweden's LO: learning to embrace the differences within? In Colgan, F.; Ledwith, S. (org.), **Gender, diversity and trade unions**. International perspectives. Londres: Routledge, 2002. p. 48-72.

PARKER, Jane. Women's groups in British unions. **British Journal of Industrial Relations**, Londres, v. 40, n. 1, p. 23-48, mar. 2002. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8543.00221>. Acesso em: 12 jul. 2023.

PASTURE, Patrick. Feminine intrusion in a culture of masculinity. In Pasture, P.; Verberckmoes, J.; de Witte, H. (org.), **The lost perspective**. Avebury: Aldershot, 1997. p. 218-238.

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

TREBILCOCK, A. Strategies for strengthening women's participation in trade union leadership. **International Labour Review**, Genebra, v. 130, n. 4, p. 407-426, 1991. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(1991-130-4\)407-426.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(1991-130-4)407-426.pdf). Acesso em: 12 jul. 2023.

WALLERSTEIN, Immanuel. Response: declining states, declining rights. **International Labor and Working-Class History**, n. 47, p. 24-27, primavera de 1995. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/27672208>. Acesso em: 13 jul. 2023.

Fontes estatísticas

OECD/AIAS ICTWSS Database. Version 1.. OECD/Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, fevereiro 2021. Disponível em: <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>. Acesso em 15 jul. 2023.