



A participação das mulheres nos órgãos dirigentes das organizações sindicais em perspetiva longitudinal: o caso dos sindicatos de profissionais de enfermagem

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

O sindicalismo nasceu revelando uma atitude sexista sobre o papel da mulher na sociedade, em particular quanto à sua inserção no mercado de trabalho e nos sindicatos. Esta atitude, que em breve se tornou dominante, ao ser transversal a correntes sindicais tão díspares quanto as influenciadas por Proudhon, pelo catolicismo ou pelos esposos Webb, a ela só tendo escapado a corrente de filiação marxista, acabou por orientar durante um longo período as estratégias sindicais face às mulheres, visando excluí-las ou segregá-las no mercado de trabalho. Contudo, nos últimos decénios, verificou-se um acréscimo em termos absolutos e relativos das mulheres no mercado de trabalho e, consequentemente, nos efetivos sindicais, que não se traduziu num progresso correspondente no número de mulheres nos lugares de decisão, manifestando-se uma sub-representação mais ou menos intensa. Esta comunicação tem por objetivo contribuir para o estudo desta temática. Na sua base encontra-se uma análise documental das fichas biográficas das equipas dirigentes dos sindicatos de profissionais de enfermagem, profissão altamente feminizada. A análise tem um carácter longitudinal, concluindo-se que apesar de algum progresso – se bem que também existam retrocessos –, as desigualdades de género persistem, verificando-se uma generalizada – por vezes muito elevada – sub-representação das mulheres nestes sindicatos.

Palavras-chave: Mulheres, enfermagem, sindicatos, sub-representação, Portugal

Trade unionism was born with a sexist attitude towards the role of women in society, in particular their role in the labour market and in the unions. This attitude, which soon became dominant, cutting across trade union currents as disparate as those influenced by Proudhon, the Catholicism or the Webb spouses, with only the Marxist current escaping it, ended up guiding trade union strategies towards women for a long time, with the aim of excluding or segregating them in the labour market. However, in recent decades, there has been an increase in absolute and relative terms of women in the labour market and, consequently, in union membership, without a corresponding increase in the number of women in decision-making positions, showing a more or less intense under-representation. The aim of this paper is to contribute to the study of this issue. It is based on a documentary analysis of the biographical records of the board teams of professional nursing unions, a highly feminised profession. The analysis is longitudinal in nature and concludes that despite some progress - although there have also been setbacks - gender inequalities persist, with a generalised - sometimes very high - under-representation of women in these unions.

Keywords: Women, nursing, unions, under-representation, Portugal

1. Introdução

Em 1969, Etzioni referia-se à enfermagem – bem como à docência e ao serviço social – como uma “semi-profissão”, ao não perfazer o conjunto de atributos que Greenwood (1957) havia estabelecido e que faziam da medicina, da engenharia ou da advocacia os arquétipos de uma profissão. A enfermagem caracterizar-se-ia nomeadamente pela ausência: de um corpo de conhecimentos sistematizado, indo de par com níveis de formação pouco elevados; de autoridade profissional reconhecida; de autorregulação e de um código de ética; e de uma cultura profissional. A autonomia dos enfermeiros/as na tomada de decisões era classificada como baixa e o seu estatuto socioeconómico seria também inferior ao das profissões plenas. O domínio do Estado, uma autoridade externa, e a feminização caracterizá-la-iam igualmente.

Esta perspetiva tem sido fortemente criticada. Uma das críticas é protagonizada por Hugman (1991), que sublinhou o facto de serem atividades fortemente feminizadas e ligadas à prestação de cuidados que eram rotuladas de “semi-profissões”.

Porém, nas últimas décadas, a enfermagem sofreu uma transformação profunda e vários dos atributos de uma profissão plena, tal como definidos por Greenwood e Etzioni, foram atingidos. Os níveis de formação e de perícia aprofundaram-se; solidificou-se uma base ética; a autonomia e a responsabilidade aumentaram; fundaram-se instituições de autorregulação. Deste modo, quer a enfermagem seja definida como uma “profissão emergente”, para utilizar um conceito que no início deste século foi aplicado ao serviço social (Johnson e Yanca, 2001, como citado em Welbourne 2009), quer seja uma profissão plena (McDonald, 2010, como citado em Briskin, 2011), a situação atualmente é muito distinta da descrita por Etzioni há mais de cinco décadas.

Em vários países, os/as enfermeiros/as são dos grupos profissionais mais sindicalizados. É o caso do Canadá, onde a taxa de sindicalização seria de perto de 80% no final da primeira década do século atual (Briskin, 2011) ou da Austrália (Bridgen, 2011). Por outro lado, é relevante o contributo destes/as profissionais para atenuar a quebra dos efetivos sindicais, dado o crescimento de associados/as verificado em várias estruturas sindicais, como sucede no RCN¹, que passou de 372 506 sócios/as em 2004 para 483 683 em 2020, com a proporção de mulheres a rondar os 90,0% em ambos os anos – 91,1% em 2004; 89,4% em 2020 (RCN, 2004, 2020).

A organização destes profissionais segue modelos diversos. Um primeiro, consiste na existência unicamente de sindicatos que representam exclusivamente os interesses deste grupo profissional, podendo existir um sindicato único, como sucede na Austrália com a ANMF, que agrupa sindicatos de cada um dos estados australianos, ou várias organizações, como sucede nos países onde vigora o pluralismo sindical, de que Portugal é exemplo. Um segundo modelo remete para a coexistência de organizações próprias com organizações cujo princípio organizativo de base é o ramo, como sucede no Reino Unido

¹ O RCN foi fundado em 1916, com funções no âmbito do associativismo profissional, vindo a adquirir estatuto de sindicato em 1977. Segundo Briskin (2011), o facto desta organização assumir simultaneamente funções de associação profissional e sindicais, tem-se traduzido num historial de tensões e de ambiguidades face à ação sindical. Exemplos de conflitos entre associações profissionais e sindicatos de enfermeiros/as são igualmente referidos pela autora para outros países anglo-saxónicos, como a Austrália, o Canadá ou os EUA.

com o RCN e o UNISON², e anteriormente com o COHSE, fundado em 1946. Um terceiro modelo é o da coexistência de mais do que um sindicato específico, estando essas organizações filiadas em confederações distintas devido a uma questão de estatuto diferenciado, com um sindicato de ramo, como sucede na Finlândia, com o SuPer³, o *Terveydenhoitajaliitto*⁴ e o *Tehy*⁵. Um último modelo é o da filiação dos enfermeiros/as somente num sindicato de ramo, como ocorre na Suécia com a *Vårdförbundet*⁶.

Nos últimos decénios, a militância destes profissionais alcançou níveis até então nunca registados, sendo utilizado um vasto leque de repertórios de ação coletiva (Tilly, 1978, 2006), desde os tradicionais, como a greve, até outros inovadores, como a demissão em massa de enfermeiros/as na Finlândia em 2007, ação liderada pelo *Tehy*.

Greves têm ocorrido um pouco por todo o mundo. Da América do Norte – no Canadá ocorreram três vagas em finais do século XX, num total de 78 paralisações (Briskin, 2011) e nos EUA registaram-se “dezenas de greves ou quase-greves” entre 1974 e meados dos anos 90 (Hayes, 2009) – à Europa – Dinamarca, Reino Unido, França, Polónia, Portugal, etc. –; da África – África do Sul – à Ásia e Oceânia – Japão, Austrália, Nova Zelândia. Algumas têm sido bastante prolongadas, como a de Petoskey, no Michigan (EUA), iniciada em 2002 e que durou dois anos (Hayes, 2009), a de 50 dias em Victoria, na Austrália, em 1986; ou a greve de um mês na Suécia em 2008 (Briskin, 2011). No Japão, a ação que ficou conhecida como “Onda dos Enfermeiros”, durou três anos.

Greves com enquadramento sindical, mas também sem ele, as chamadas *wildcat strikes* (“greves selvagens”), como algumas realizadas no Canadá, em particular a greve de 47 500 enfermeiros/as do Quebec em 1999 (Briskin, 2011), mas também nos EUA, por exemplo, em 1984 numa instituição de saúde de *East Chicago* (Cugini, 1984) ou na Suécia, em 2008.

Após termos analisado sincronicamente a participação das mulheres nas direções dos sindicatos de enfermeiros/as existentes em Portugal comparativamente com outros sindicatos do ramo da saúde (Alves, 2019b), pretendemos agora compreender como é que a igualdade de género nestes sindicatos evoluiu ao longo dos 45 anos de democracia, desde a refundação do sindicalismo livre proporcionada pelo 25 de Abril de 1974.

Dado este objetivo, recolheu-se informação nas fichas biográficas das equipas dirigentes, o que possibilitou obter dados sobre a sua constituição e as lideranças sindicais, tendo-se concluído que, apesar de algum progresso – se bem que também existam retrocessos –, as desigualdades de género persistem, verificando-se uma generalizada – em alguns casos muito elevada – sub-representação das mulheres nestes sindicatos.

2. Sindicatos e mulheres: uma relação historicamente problemática

A relação dos sindicatos com as mulheres tem-se revelado bastante problemática desde os primórdios do sindicalismo.

² UNISON, the Public Service Union, é um sindicato fundado em 1993 a partir da fusão do COHSE, do NUPE e do NALGO. O UNISON é atualmente o maior sindicato das ilhas Britânicas, reivindicando mais de 1,4 milhões de membros (UNISON, 2020).

³ Sindicato filiado na confederação que agrupa organizações no sector dos serviços.

⁴ Sindicato filiado na confederação dos sindicatos de trabalhadores com credenciais académicas.

⁵ Tal como o SuPer, é filiado na confederação que agrupa organizações no sector dos serviços.

⁶ Associação filiada na confederação dos sindicatos do sector dos serviços e da administração pública.

Apesar de as primeiras organizações operárias que emergiram com a industrialização terem sido mistas, os primeiros sindicatos, fundados por operários de ofício munidos de uma perspectiva exclusivista e cujo objetivo primordial era o de manter o estatuto das suas profissões no mercado de trabalho, enveredaram por uma atitude sexista.

Para Pasture (1997), o movimento operário terá sido contaminado pela cultura burguesa e a sua representação da sociedade e dos papéis que nela deveriam ser desempenhados por homens e mulheres: a estas destinava-se a esfera privada, exercendo o papel de “cuidadoras”; aos homens, a esfera pública, como “provedores” do sustento da família. Assim, as mulheres seriam libertadas do trabalho industrial, um trabalho pesado e para o qual não teriam as necessárias capacidades. Todavia, por detrás deste argumento paternalista, o que estava em causa era o facto de os sindicatos as verem como concorrentes, sendo utilizadas pelo patronato para manter os salários baixos.

Esta atitude rapidamente se disseminou e se tornou dominante no movimento, ao ser protagonizada por três das suas principais correntes que, se bem que tão díspares nas suas políticas sindicais, convergiram nesta questão. A corrente anarcossindicalista e sindicalista revolucionária, sob forte influência de Proudhon e da sua misoginia, expressa em afirmações como a de que a mulher deveria permanecer na dependência do homem, por lhe ser inferior física, intelectual e moralmente, para não falar da defesa que faz em *Pornocratie* (1875) da possibilidade de o marido matar legitimamente a sua esposa nas situações que elenca. Simone de Beauvoir acusá-lo-á de “rompe[r] a aliança entre o feminismo e o socialismo” (Beauvoir 1987, p. 170). A corrente católica influenciada no campo do trabalho pela *Rerum Novarum* e mais latamente pela visão da igreja sobre o papel das mulheres na sociedade. E a corrente reformista, devedora das conceções dos esposos Webb, e onde se incluem os sindicatos britânicos. Para Pasture, a ela só escapou a corrente de filiação marxista que, com base nos princípios da igualdade e da emancipação, sempre defendeu o direito das mulheres ao trabalho assalariado, tal como plasmado em *Woman and Socialism* de August Bebel, de cuja introdução consta a frase “*For there can be no liberation of mankind without social independence and equality of the sexes*” (Bebel, 1883, p. 9).

Os sindicatos tornam-se um reduto dos homens, neles se consolidando uma cultura e uma dominação masculinas.

Com base nesta atitude sexista construiu-se toda uma política sindical discriminatória visando excluir as mulheres do mercado de trabalho ou, quando muito, segregá-las para ramos de atividade menos qualificados e de salários mais baixos. Deste modo, os sindicatos participaramativamente na criação de desigualdades sociais no mercado de trabalho e deram uma importante contribuição para configurar a divisão sexual do trabalho. Por toda a Europa isso sucedeu, desde logo no Reino Unido, onde a prática do *closed shop* permitiu aos sindicatos britânicos negar a filiação sindical das mulheres, tendo como consequência o vedar o seu acesso a muitos segmentos do mercado de trabalho.

Para além da exclusão ou da segregação, outras práticas discriminatórias ocorreram, como a expulsão das mulheres de alguns sindicatos; o impedi-las de usar da palavra nas reuniões de trabalhadores; o coartar-lhes a possibilidade de ascenderem a cargos de decisão nas organizações a que podiam aceder; ou a política sindical de cumplicidade com o patronato de reforço das desigualdades salariais entre homens e mulheres que executavam as mesmas funções, em detrimento da sua eliminação.

Contudo, a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho levou o movimento sindical a adotar uma atitude pragmática. Por um lado, dispôs-se a garantir condições de trabalho, em particular salariais, iguais para homens e mulheres, de modo que

o trabalho feminino não concorresse com o masculino, e, por outro, deixou de ostracizar as mulheres, dado terem-se tornado um contingente importante que não devia ser negligenciado em termos de recrutamento.

A opção pela formação de sindicatos únicos mistos foi o resultado da evolução da atitude sexista para uma outra obedecendo a uma “lógica de organização” (Pasture, 1997, p. 220). Esta reorientação deu-se de forma gradual, dada a manutenção de desconfianças, hesitações e resistências e a não abdicação da ideia de que o lar seria o local ideal para a mulher, tendo-se expandido sobretudo após a II^a Guerra Mundial.

Em consequência, tem-se assistido desde então a um processo de crescente feminização dos efetivos sindicais, do que resultou uma situação como a verificada no Reino Unido, mas não só, em que enquanto os efetivos masculinos vão decrescendo – de 3 922 milhões, em 1995, para 2 787 milhões, em 2020 –, os femininos têm vindo a crescer – de 3 191 milhões para 3 720 milhões nos mesmos anos (DB&T, 2020). Este facto permitiu, por um lado, atenuar a quebra do número de sindicalizados e, por outro, aumentar a proporção de mulheres nos efetivos, tornando-se maioritárias. No Reino Unido ela passou de 44,9% em 1995 para 57,2% em 2020, tendo o ponto de inflexão ocorrido em 2005.

Esta feminização do sindicalismo não tem vindo, no entanto, a ser acompanhada por um crescimento correspondente da presença das mulheres nos órgãos de direção sindical, a qual continua a encontrar dificuldades e a ser marcada pela lentidão, apesar de toda uma retórica proactiva. Perdura uma sub-representação – entendida como uma menor representação das mulheres nas estruturas dirigentes por comparação com o seu peso na população sindicalizável e/ou nos efetivos sindicais –, que pode ser mais ou menos intensa, mas que se constitui como uma tendência que atravessa transversalmente os diversos movimentos sindicais nacionais, ocorrendo mesmo em países onde a participação social e política das mulheres é mais antiga e intensa, o que denota uma integração feminina problemática no mundo sindical, mantendo-se a hegemonia masculina.

Vários estudos (e.g. Cobble & Michal, 2002; Colgan & Ledwith, 2002; Mahon, 2002; Cooper 2012; Alves 2017, 2019a,b), centrados nas organizações sindicais de primeiro nível em diferentes países, têm-no demonstrado. O Quadro 1 é ilustrativo da existência desta sub-representação em três países capitalistas centrais: Suécia, Reino Unido e EUA.

Quadro 1 – Proporção de mulheres sócias e de mulheres nos órgãos dirigentes de alguns dos principais sindicatos na Suécia, Reino Unido e EUA

| Suécia | SKAF | Metall | SEKO | Handels | Transp | Livs | Hotell |
|--|-------|--------|--------|---------|------------------|--------|--------|
| Proporção de Mulheres Sócias | 80,7 | 20,8 | 32,1 | 71,0 | 15,7 | 41,3 | 68,3 |
| Proporção de Mulheres na Direção | 69,2 | 13,3 | 22,2 | 70,0 | 9,1 | 45,5 | 53,3 |
| Proporção de Mulheres Dirigentes a Tempo Inteiro | 44,2 | 9,5 | 17,6 | 30,3 | 0 | 0 | 55,5 |
| Δ PMS – PMD (p.p.) ⁷ | -11,5 | -7,5 | -9,9 | -1,0 | -6,6 | 4,2 | -15,0 |
| Δ PMS – PMDTT (p.p.) | -36,5 | -11,3 | -14,5 | -40,7 | -15,7 | -41,3 | -12,8 |
| Reino Unido | CWU | RMT | UNISON | UNITE | GMB ⁸ | NASUWT | UCU |
| Proporção de Mulheres Sócias | 20,3 | 16,8 | 76,0 | 25,8 | 50,2 | 74,0 | 52,8 |
| Proporção de Mulheres na Direção | 28,1 | 0 | 66,1 | 41,9 | 49,1 | 39,2 | 77,4 |
| Δ PMS – PMD (p.p.) | 7,8 | -16,8 | -9,9 | 16,1 | -1,1 | -34,8 | 24,6 |
| EUA | NEA | UFCW | AFSCME | SEIU | HERE | CWA | IBT |
| Proporção de Mulheres Sócias | 61 | 50 | 52 | 50 | 48 | 51 | 30 |
| Proporção de Mulheres na Direção | 33 | 11 | 38 | 32 | 18 | 12 | 4 |
| Δ PMS – PMD (p.p.) | -28 | -39 | -14 | -18 | -30 | -39 | -26 |

Fonte: Mahon (2002), para a Suécia; Cálculos próprios, a partir dos relatórios entregues pelos sindicatos ao Certification Office, para o Reino Unido; Cobble & Michal (2002), para os Estados Unidos.

Nota: Os dados para a Suécia referem-se a 1997; para o Reino Unido, para 2020; para os EUA, para 2000.

Os dados para o Reino Unido demonstram uma melhoria da representação feminina face a momentos anteriores, pelo que é de supor que o mesmo possa ter ocorrido nos outros dois países selecionados, onde na viragem do século XX para o XXI a quase totalidade dos sindicatos da amostra, à exceção de um sueco, demonstravam níveis de sub-representação que iam desde um nível ligeiro⁹ no Handels (-1,0p.p.) até um elevado nos americanos UFCW e CWA (-39p.p.). De notar a existência de níveis mais elevados de sub-representação nos sindicatos suecos, quando o confronto ocorre entre a proporção de mulheres nos efetivos sindicais e a de mulheres dirigentes a tempo inteiro.

Para o progresso registado no Reino Unido, muito tem contribuído a adoção de medidas visando a igualdade de género, entre elas se contando a formação de comissões de mulheres; a realização de conferências destinadas a discutir os seus problemas específicos; a reserva de lugares; as quotas; a formação para mulheres sindicalistas; etc.. Mesmo assim, continuam a verificar-se casos de sub-representação, nomeadamente entre as organizações selecionadas, sendo mesmo bastante elevada no sindicato de professores (-34,8p.p.), valor que é suplantado no RCN (-39,3p.p.).

Para Healy e Kirton (2000), mais do que as medidas de carácter administrativo, como as quotas ou a reserva de lugares, são as comissões de mulheres quem constitui o fator mais relevante para o progresso alcançado, dado que, como argumentam várias autoras (e.g. Trebilcock 1991; Parker 2002), elas perseguem um vasto conjunto de objetivos e desempenham missões inseridas num conceito lato de igualdade.

⁷ p.p. – pontos percentuais.

⁸ O GMB é um sindicato geral, organizando trabalhadores pouco qualificados em todos os ramos económicos, sendo o terceiro maior sindicato britânico, com mais de 600 mil sócios (GMB, 2020).

⁹ Considerou-se uma sub-representação ligeira quando o diferencial é inferior ou igual a 10p.p.; uma sub-representação média, quando se situa entre os 11 e os 30p.p.; uma sub-representação elevada quando varia entre os 31 e os 50p.p.; e uma sub-representação muito elevada quando é igual ou superior a 51p.p..

Estudos, focados nas confederações sindicais nacionais filiadas na CES (e.g. Garcia 2003; Sechi, 2007; Fulton & Sechi, 2019), evidenciam igualmente esta situação de sub-representação, que assume contornos mais ou menos generalizados (Quadro 2).

Quadro 2 – Proporção de mulheres sócias e de mulheres nos órgãos dirigentes em algumas confederações sindicais europeias (%)

| País | Confederação | Proporção de Mulheres Sócias | Proporção de Mulheres na Direção | Δ PMS – PMD (p.p.) |
|---------------|---------------------|------------------------------|----------------------------------|--------------------|
| Alemanha | DGB | 33,7 | 50,0 | 16,3 |
| Áustria | ÖGB | 35,9 | 20,0 | -15,9 |
| Bélgica | ACV/CSC | 46,9 | 42,9 | -4,0 |
| | ABV/FGTB | 44,4 | 42,9 | -1,5 |
| Espanha | CCOO | 44,6 | 46,0 | 1,4 |
| | UGT | 36,8 | 33,3 | -3,5 |
| | USO | 40,0 | 0,0 | -40,0 |
| Finlândia | AKAVA ¹⁰ | 52,0 | 16,7 | -35,3 |
| | SAK ¹¹ | 45,6 | 33,3 | -12,3 |
| | STTK ¹² | 77,4 | 50,0 | -27,4 |
| França | CFDT | 50,0 | 33,3 | -16,7 |
| Irlanda | ICTU | 54,0 | 50,0 | 4,0 |
| Itália | CGIL | 48,1 | 50,0 | 1,9 |
| | CISL | 48,0 | 50,0 | 2,0 |
| | UIL | 41,0 | 0,0 | -41,0 |
| Noruega | LO ¹³ | 52,2 | 50,0 | -2,2 |
| | UNIO ¹⁴ | 75,0 | 80,0 | 5,0 |
| | YS ¹⁵ | 57,1 | 33,3 | -23,8 |
| Países Baixos | CNV | 39,8 | 25,0 | -14,8 |
| | FNV | 35,1 | 50,0 | 14,9 |
| Polónia | NSZZ Solidarnosc | 40,0 | 16,7 | -23,3 |
| Reino Unido | TUC | 51,9 | 33,3 | -18,6 |
| Suécia | LO ¹⁶ | 47,0 | 50,0 | 3,0 |
| | TCO ¹⁷ | 58,8 | 66,7 | 7,9 |

Fonte: ETUC Annual Gender Equality Survey 2019

Como se observa no quadro, a regra é a sub-representação, a qual é evidente em 62,5% das confederações referidas, apresentando-se inclusivamente elevada em organizações como a AKAVA, a USO ou a UIL. Em contrapartida, 37,5% das estruturas evidenciam uma sobre-representação, em geral muitíssimo ligeira, apenas se destacando a DGB, que regista um valor médio relativamente baixo.

Por outro lado, apesar do progresso registado nas últimas décadas, que Garcia (2003), com base nos inquéritos da CES de 1993, 1999 e 2001, já havia identificado, e que Fulton e Sechi (2019) confirmam, deve igualmente mencionar-se que Garcia não deixou de sublinhar que os departamentos dirigidos por mulheres eram maioritariamente os que lhes dizem respeito ou outros no domínio social (juventude, saúde, educação, etc.), cabendo aos homens a direção dos departamentos económicos, jurídicos, organizativos ou de

¹⁰ A AKAVA é uma confederação sindical que organiza fundamentalmente trabalhadores com credenciais académicas.

¹¹ A SAK organiza maioritariamente trabalhadores do sector industrial e função pública, mas também outros grupos, como os jornalistas ou os músicos.

¹² A STTK agrupa maioritariamente sindicatos no sector dos serviços, mas também alguns grupos com credenciais académicas.

¹³ A LO é a confederação onde estão filiados principalmente sindicatos do sector industrial, mas também de militares, autores ou artistas.

¹⁴ A UNIO agrupa maioritariamente sindicatos de trabalhadores altamente qualificados.

¹⁵ A YS organiza basicamente trabalhadores da administração pública e dos serviços.

¹⁶ À semelhança da sua congénere norueguesa, a LO filia sobretudo sindicatos do sector secundário.

¹⁷ Na TCO estão filiados sindicatos do sector dos serviços.

negociação. Buscato (2009) e Monney, Fillieule, e Avanza (2013) evidenciaram igualmente esta segregação, consequência dos estereótipos de género, que acompanha a progressiva feminização das direções sindicais.

Ainda que Heery e Kelly (1988) tenham afirmado que existe uma evidência limitada para sustentar a tese de que as mulheres têm uma maior propensão para trazer à colação as questões que as atormentam quando se encontram em posições de liderança nos sindicatos, e que Alves (2019a) não tenha detetado a existência de uma alteração profunda dos programas e das agendas sindicais, bem como a existência de uma prática diferenciadora de fazer sindicalismo, num sindicato que desde a sua fundação apresenta uma taxa de feminização da direção muito elevada e cuja liderança máxima esteve sempre a cargo de mulheres, outros/as autores/as há que afirmam que elas têm dado um contributo muito relevante para mudar o modo de fazer sindicalismo. Pasture (1997) defende a sua importância em termos da alteração das ideologias, dos programas e das agendas sindicais, ao ser dada prioridade a novos conteúdos na negociação coletiva (igualdade; conciliação entre vida familiar e vida profissional; tomada em consideração dos problemas relativos à guarda de crianças e de pessoas dependentes; licença de maternidade; assédio sexual; etc.). Cunnison e Stageman (1993) argumentam que as mulheres têm estilos de liderança diferentes, enquanto Cockburn (1991) sublinha a prioridade que concedem à igualdade em detrimento da hierarquia, à partilha em vez do sigilo e à firmeza em lugar da confrontação. Por sua vez, Le Quentrec, Rieu, e Lapeyre (2002) realçam a abordagem pelo concreto e o contributo importante dado para a denúncia da rigidez, dos rituais, da acumulação de responsabilidades, etc., referindo ainda a sua contribuição para a adoção de métodos de trabalho mais coletivos e para a valorização da diversidade, o que enriquecerá o agir sindical e tem efeitos sobre os comportamentos masculinos, ainda que reconheçam estar-se longe de se ter conseguido revolucionar as práticas sindicais. Por fim, Colgan e Ledwith (1996) e Kirton e Healy (1999) enfatizam que 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*”.

É inegável a existência de uma evolução positiva. Mas, à semelhança do que sucede com outras organizações, os sindicatos continuam a configurar-se como “regimes de desigualdades” (Acker, 2006, 2009), conceito que permite identificar as “práticas, processos, ações e significados” que se fundam em estereótipos de género, raça ou classe, e que se interligam e reforçam mutuamente, produzindo desigualdades nas organizações relativamente ao acesso ao poder e ao controlo sobre “objetivos, recursos¹⁸ e resultados” (Acker, 2009, p. 201), ao serem reproduzidas as desigualdades existentes nas sociedades em que as organizações se inserem e às quais são permeáveis. No caso vertente, elas não são imunes à “ordem de género” (Connell, 2002) prevalecente na sociedade patriarcal.

Aparte um estudo da CISL e da OIT de finais dos anos 90 sobre o papel dos sindicatos na promoção da igualdade de género e na proteção das mulheres trabalhadores, citado por Ferreira (2002), em que o ónus da fraca participação das mulheres nas organizações sindicais foi colocado primordialmente nelas próprias (falta de sensibilização para as questões sindicais; falta de coragem para enfrentar represálias), a generalidade da literatura identifica a existência de várias barreiras que impedem uma plena participação das mulheres na vida sindical.

Um conjunto de quatro barreiras foram reconhecidas num estudo – “*Women and Decision Making in Trade Unions*, realizado para a CES (Braithwaite e Byrne, 1995) –, pelo

¹⁸ No caso dos sindicatos, especialmente os poderes simbólico e posicional (Healy e Kirton, 2000).

que é anterior ao acabado de mencionar, as quais foram depois retomadas por Briskin (2006): responsabilidades familiares, segregação profissional, culturas sindicais masculinas e estereótipos de género.

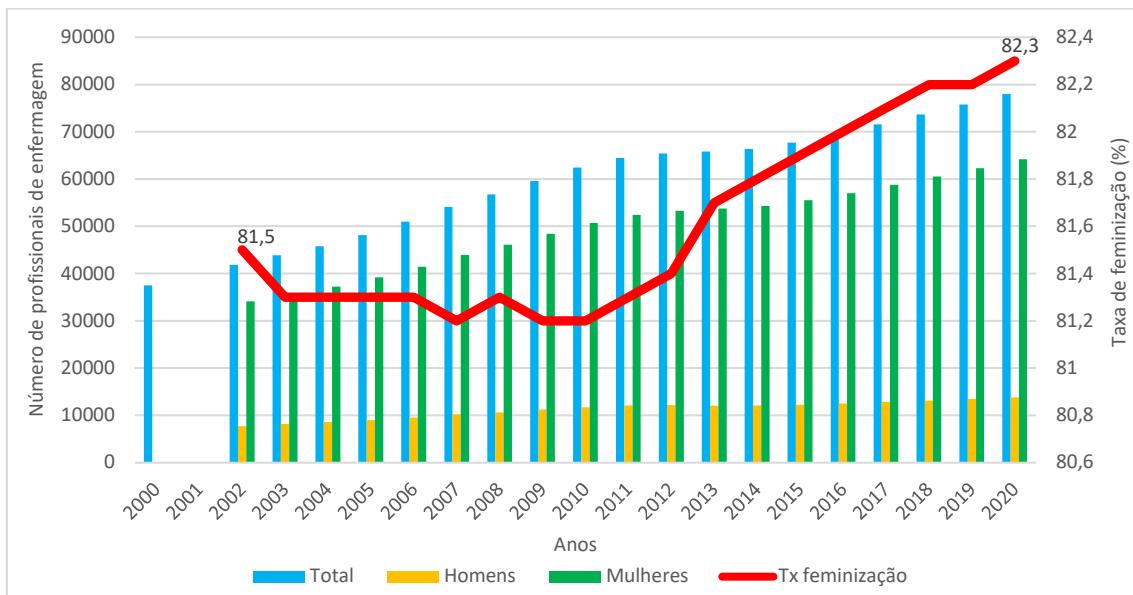
Por conseguinte, algumas das barreiras remetem para fatores de carácter macrossocial que têm sido igualmente consideradas por outros/as autores/as para além de Briskin. Incluem a divisão sexual do trabalho, que tem como consequência uma menor disponibilidade das mulheres para o sindicalismo, dada a dificuldade de conciliação da atividade sindical com o trabalho e as tarefas inerentes aos cuidados, que são tradicionalmente desigualmente distribuídas, o que representaria uma tripla jornada, com a consequente sobrecarga em termos de tempo, física e mentalmente (e.g. Le Quentrec, Rieu, e Lapeyre, 2002; Figueroa e Martínez, 2019), sendo que Chaison e Andiappan (1987) também referem que a divisão sexual do trabalho leva as mulheres a militar mais nas *locals*. Outro fator, remete para a segregação profissional de género existente nas sociedades e consequente genderização das profissões (Ledwith, 2012). Um terceiro, são os estereótipos de género, com os homens a serem vistos como possuindo os atributos adequados para a liderança (racionalidade, autoridade, agressividade), enquanto as mulheres, por se considerar que são emotivas, frágeis ou indecisas, ao mesmo tempo que veem as suas competências desvalorizadas, não possuem perfil para assumir esse tipo de cargos (e.g. Buscatto 2009; Marsh, Phillips, e Wedderburn, 2014; Figueroa e Martínez, 2019).

Por fim, a construção do sindicalismo, ao reproduzir as relações sociais de género existentes na sociedade patriarcal, conduziu à dominação do poder simbólico pelos homens, com reflexos sobre quem detém o poder posicional. Esta dominação masculina perpetua-se, acabando os sindicatos por constituir “*gender oligarchies*” (Healy e Kirton, 2000, p. 344), dada a tendência dos homens para permanecerem nos cargos, afastando quem desafia o seu poder, para isso usando processos aparelhisticos formais e/ou informais com os quais cooptam quem lhes é leal, com a consequente reprodução da dominação masculina. Paralelamente, o modo masculinizado de funcionamento dos sindicatos também afastará as mulheres por não se reverem nele, sendo que muitas das que ascendem na hierarquia o conseguem porque adotam como seu o modelo masculino de fazer sindicalismo (Buscatto, 2009).

3. Metodologia

Neste artigo analisa-se a participação das mulheres nas direções e na liderança das organizações sindicais dos/as profissionais de enfermagem, uma profissão que cresceu 108% entre 2000 e 2020. Segundo os dados do INE, nestas duas décadas, o número de enfermeiros/as passou 37 487 para 77 984. Estamos perante uma profissão profundamente feminizada, tendo a taxa de feminização subido inclusivamente de 81,5% para 82,3% durante o mesmo período, em resultado do ingresso de 30 099 mulheres contra apenas 6 086 homens na profissão (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Evolução do número de profissionais de enfermagem em Portugal (N.º) e da taxa de feminização da enfermagem (%), 2000-2020



Fonte: INE – Estatísticas do pessoal da saúde

Para obter os dados referentes à feminização das direções sindicais e ao sexo das lideranças recorreu-se à informação sobre as equipas dirigentes publicadas no BTE e no JORAM, na sequência das eleições sindicais realizadas entre 1975 e 2020. Retiveram-se exclusivamente os/as membros efetivos das direções. Para além de não se ter considerado os/as suplentes, também não foram tidas em conta as substituições que ocorreram durante os mandatos. Acessoriamente, explorou-se outra documentação para suprir lacunas de informação, nomeadamente quando subsistiam dúvidas quanto ao sexo de quem detinha a liderança sindical. Para avaliar a taxa de feminização da profissão, utilizou-se a informação estatística disponível no portal do INE.

A uma análise que permitiu aferir a evolução da igualdade de género nos sindicatos que representam estes/as profissionais entre o imediato pós-25 de Abril e 2020, associou-se outra consistindo na medição do confronto entre a feminização do emprego e a feminização das direções sindicais em dois períodos: 2002-2005 e 2017-2020.

Tendo por base a informação recolhida, entre 1975 e 2020 ocorreram 57 eleições em dez sindicatos, distribuídas da seguinte forma:

Quadro 3 – Distribuição do número de eleições pelos sindicatos que representam os profissionais de enfermagem

| Sindicato | Número de eleições |
|-----------|--------------------|
| ASPE | 1 |
| SE | 11 |
| SEP | 18 |
| SERAM | 14 |
| SIENF | 1 |
| SINDEPOR | 1 |
| SIPE | 7 |
| SITEU | 1 |
| SNED | 2 |
| SNPS | 1 |

Cálculos próprios a partir do BTE e JORAM¹⁹

¹⁹ Em duas organizações (SE e SIPE), existem várias lacunas quanto à publicitação dos seus dirigentes. Elas ocorrem para 1975, pois estes dois sindicatos terão certamente realizado eleições

A informação apurada foi inserida numa base de dados em *SPSS Statistics* comportando várias variáveis, como sejam o nome da organização; a data de fundação; o local de sede; a sua jurisdição; a pertença confederal; a data das eleições; o número de homens e de mulheres eleitos/as; a taxa de feminização das direções e o sexo de quem detém os principais cargos dirigentes.

4. A organização sindical dos enfermeiros

No seguimento do que vinha ocorrendo noutros países europeus, um Decreto de 9 de maio de 1891 da Direção-Geral do Comércio e Indústria (1^a Repartição) legaliza em Portugal as associações de classe, como então eram designados os sindicatos. Como se refere logo no início do diploma, o Código Penal, através do Art.^º 282º, proibia a existência de associações compostas por mais de vinte indivíduos, a não ser que tivessem sido autorizadas tendo em conta as condições que o governo julgasse serem as convenientes. E o diploma prosseguia, referindo: “Pois bem, o governo julga conveniente regular as associações de classe”.

Passados poucos anos, surge aquela que constituirá a primeira associação de classe no ramo da saúde, a Associação de Classe das Parteiras Portuguesas, que teve o seu alvará aprovado em 21.07.1897, ainda que a sua fundação remonte a 1895. Um total de vinte e quatro mulheres assinaram a proposta dos seus estatutos.

Durante a 1^a República, e mesmo já em plena vigência da ditadura militar, ainda ao abrigo do decreto de 1891, vão ser fundadas várias associações de classe de enfermeiros. A primeira foi a Associação de Classe dos Enfermeiros de Ambos os Sexos do Porto, cujo alvará data de 03.10.1913, tendo os seus estatutos sido subscritos por vinte homens e uma mulher (Albertina Pereira). Uma mulher (Antonieta Teixeira) estará igualmente entre os vinte e dois fundadores da Associação de Classe dos Enfermeiros e Enfermeiras²⁰, com sede em Lisboa e alvará de 28.02.1925, estando uma outra (Arminda Teixeira) entre os vinte e um subscritores dos estatutos da Associação de Classe Sindicato Profissional dos Enfermeiros da Região Sul, fundada em Lisboa em 1931 (alvará de 21.02.1931).

Outras duas associações de classe criadas nesta época, embora nos seus estatutos referissem que nelas se podiam associar enfermeiros “de ambos os sexos”, não tiveram a participação de qualquer mulher na sua fundação. Foram a Associação de Classe Grémio dos Enfermeiros de Terra e Mar do Norte de Portugal, com sede no Porto, surgida em 1929 (alvará de 03.09.1929) e o Sindicato Profissional dos Enfermeiros do Centro de Portugal (Associação de Classe), com sede em Coimbra, constituído em 1931 (alvará de 21.07.1931).

Na análise do modo de estruturação dos sistemas sindicais, três eixos analíticos são privilegiados: o grau de consistência do sistema; as suas dinâmicas de desenvolvimento (causas, processos, resultados); e a análise dos tipos estruturais.

O grau de consistência é avaliado segundo dois planos: o número de organizações existentes e o grau de filiação confederal. Assim sendo, um movimento sindical será tanto mais concentrado quanto menor for o número e mais fortes forem as organizações e quanto maior for o índice de filiação na estrutura de topo. E será tanto mais fragmentado quanto

por força do disposto na lei sindical de 1975 (DL n.º 215-B/75 de 30 de abril), mas a primeira vez que publicitaram dirigentes, essa publicitação refere-se a eleições ocorridas em 1977 e 1978, respetivamente. Outras lacunas existem até ao final da década de 90.

²⁰ De sublinhar o facto destas duas associações de classe terem manifestado na sua designação uma preocupação com a igualdade de género.

maior for o número de organizações e a sua debilidade, situação acompanhada por baixos índices de filiação confederal. Podemos considerar ainda uma situação de carácter dualista, quando um pequeno número de organizações de grandes dimensões e fortes coexiste com uma miríade de pequenos sindicatos fracos (Visser, 1990).

Deste modo, o movimento sindical dos/as profissionais de enfermagem em Portugal nasce bastante fragmentado e assim se manterá, quer durante o salazarismo quer após a restauração da democracia.

A 23 de setembro de 1933, o Decreto-Lei n.º 23 048, que promulgou o Estatuto do Trabalho Nacional e o Decreto-Lei n.º 23 050, que estabeleceu as normas a que deviam obedecer os novos “sindicatos nacionais”, suprimiram a liberdade sindical. De referir ainda a norma inserta no ETN, no seu Art.º 39º, que proibia os funcionários públicos de se sindicalizarem.

Em sequência, foi fundado o Sindicato Nacional das Parteiras Portuguesas, que será extinto em 1945, que constituiu o embrião de três sindicatos nacionais de enfermeiros/as, um com sede no Porto, outro em Coimbra e o terceiro em Lisboa, todos com um âmbito geográfico pluridistrital, a que se juntaria um outro na Madeira. Nos finais da década de 50, cada um destes quatro sindicatos alterou a sua designação para Sindicato Nacional dos Profissionais de Enfermagem, estando todos em atividade aquando do 25 de Abril, passando a integrar o sistema sindical na nova fase de sindicalismo livre.

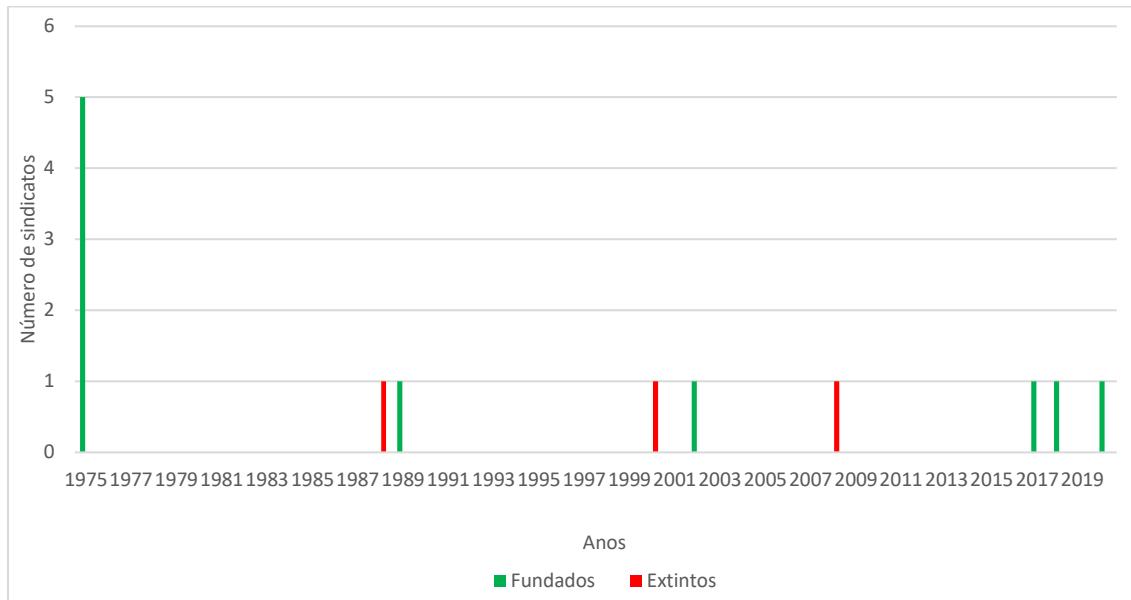
Emergindo fragmentado em democracia, a fragmentação irá aprofundar-se, especialmente para o final do período em análise. Uma segunda característica do sistema é o relativamente diminuto grau de filiação confederal da população de sindicatos, pois a maioria dos atualmente existentes não está filiada confederalmente.

No campo da dinâmica do sistema, a análise centra-se na captação do seu grau de fluidez, envolvendo alterações nos domínios interno e externo dos sindicatos. No plano interno, o enfoque incide fundamentalmente sobre o governo das organizações. No externo, aquele que aqui se retém, considera-se um conjunto de acontecimentos estruturais. Por um lado, a fundação, que se refere ao processo de constituição de uma nova estrutura, a qual pode ser criada de raiz, quando não se reporta a uma estrutura preexistente, ou ter por base uma fusão ou uma cisão. Por outro, a dissolução, que diz respeito ao processo de cessação de atividade, a qual pode ocorrer por fusão, integração ou cessação de atividade, sem transferência dos efetivos e do património para outra estrutura. A pura cessação de atividade pode ser voluntária ou coerciva, quando tem na sua base uma decisão judicial.

Analizando esta dinâmica, desde a instauração da democracia, foram fundados dez sindicatos e uma federação, sendo que a constituição desta está ainda por formalizar neste ano de 2020.

Uma primeira vaga de fundações, com cinco organizações, ocorre em 1975, o ano que representa o momento fundador do moderno sindicalismo livre em Portugal. Uma segunda vaga ocorre em finais da segunda década do século atual, como se observa no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Evolução do número de organizações sindicais fundadas e extintas representativas do pessoal de enfermagem em Portugal, 1975-2020



Fonte: Cálculos próprios, a partir do BTE e JORAM

A 28.06.1975 ocorre a Assembleia Constituinte do SEZN, que em 1992 passará a SEN e, em 2002, a SE. O SEZN não se filiou na Intersindical Nacional, mantendo-se não filiado confederalmente até 1978, ano em que aderiu à UGT-P. Entre 1985 e 1991 foi filiado na FENSIQ, na altura com estatuto de federação e entre 1992 e 1998 na mesma organização, então já com um estatuto confederal. Mais recentemente, passou a integrar a FENSE, a já referida estrutura ainda sem estatutos publicados. Até 1991, a jurisdição territorial do sindicato manteve-se restrita à região Norte, tendo alargado o seu âmbito para o nível nacional no ano seguinte, quando adotou a sigla SE.

O segundo sindicato a constituir-se foi o SEZS, com sede em Lisboa, cuja Assembleia Constituinte teve lugar a 02.07.1975. Filiado na Intersindical Nacional, e depois na CGTP-IN, desde 1975, a sua jurisdição territorial confinou-se às regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, alargando o seu âmbito em 1986 aos Açores e alterando a sigla para SEZSRAA, para dois anos mais tarde se transformar no atual SEP e alargar o âmbito a todo o território nacional.

Em data não apurada realizou-se a Assembleia Constituinte do SPEZC, cujos estatutos foram registados a 15.09.1975. Com sede em Coimbra, filiou-se inicialmente na Intersindical Nacional e na CGTP-IN, tendo-se desfiliado desta confederação em 1982, ano em que passou a SEC. Até 2005, a sua jurisdição territorial manteve-se restrita aos cinco distritos da região Centro, tendo sido alargada para o nível nacional em 2006. No ano seguinte, alterou a sigla para SIPE. Com o SE integra a FENSE, o que o coloca no universo da UGT-P.

A 26.11.1975 ocorreu a Assembleia Constituinte do SPEDF. Filiado na Intersindical Nacional e, posteriormente, na CGTP-IN entre 1975 e 1984, passou a não filiado no ano seguinte. Em 1999 reaproximou-se da confederação, ainda que nela não se filiando, integrando o seu universo, ao ter assento no seu Conselho Nacional e ao participar na USAM, estrutura de coordenação de base territorial da CGTP-IN na Região Autónoma da Madeira. Em 1989 alterou a sigla para SERAM, que mantém. A sua jurisdição territorial permaneceu sempre circunscrita à Região Autónoma da Madeira.

Todos estes sindicatos continuam em atividade, o mesmo não sucedendo com uma quinta organização que terá sido fundada neste mesmo ano (pelo menos há referência a uma eleição em 1975), mas cujos estatutos só foram publicados em 1976. Trata-se do SNED, de âmbito nacional, com sede em Lisboa e que não se filiou confederalmente. Nunca cancelou o registo, mas damo-lo como inativo desde 1988, visto que o último ano de que há referência na negociação coletiva é 1987. Acabou por ser extinto judicialmente em 2014 ao abrigo do Art.º 456.º do Código do Trabalho.

A 14.03.1989 foi fundado o SIENF, também com uma vida curta, pois 1999 é o último ano para o qual existe informação sobre a sua existência via negociação coletiva, ainda que só tenha sido extinto em 2011, igualmente ao abrigo do Art.º 456.º do Código do Trabalho. Com sede em Lisboa e de âmbito pluri-regional, abrangendo as três regiões do sul do país (Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve), foi filiado na FENSIQ entre 1990 e 1991, enquanto federação, e de 1992 até 1999, enquanto confederação.

Quase uma década e meia depois, a 26.08.2002 surge o SNPS, de âmbito nacional e sede em Lisboa, filiando-se na CGSI. Não se destinando a organizar especificamente os profissionais de enfermagem, tinha nos seus órgãos cinco enfermeiros/as, nomeadamente dois (um homem e uma mulher) na direção. Damos este sindicato como inativo desde 2008, mas, como também nunca cancelou o registo, acabou por ser extinto judicialmente em 2012 ao abrigo do já mencionado Art.º 456.º do Código do Trabalho.

Nos finais da segunda década do século XX, no contexto de um agudo conflito laboral que teve como epicentro as denominadas “greves cirúrgicas”, ocorreu uma segunda vaga fundacional que deu origem a três novas organizações.

A primeira a ser constituída foi o SINDEPOR (Assembleia Constituinte em 29.07.2017). De âmbito nacional e sede em Évora, este sindicato veio a filiar-se na UGT-P. Seguiu-se, em 2018, a ASPE, cuja Assembleia Constituinte se realizou a 18.05.2017, que não está filiado confederalmente. O seu âmbito é nacional e tem sede em Ovar. Em 2020 (Assembleia Constituinte a 29.01.2020) foi fundado o SITEU, também sem filiação confederal, com sede em Vila Verde e jurisdição em todo o território nacional. De notar que estes novos sindicatos, ao contrário do que sucede com os restantes, têm todos sede fora das três principais cidades portuguesas.

Por fim, a análise dos tipos estruturais remete para o princípio em torno do qual as organizações se estruturam. Existe uma considerável diversidade de princípios organizativos de base, que vão desde situações em que se garante a exclusividade de uma ou de um pequeno conjunto de profissões, como sucede nos sindicatos de profissão, até outras onde se defende a inclusão de todas as categorias profissionais referentes a mais do que um sector de atividade, como acontece nos conglomerados sindicais que se têm constituído ultimamente nos países capitalistas centrais.

As organizações dos profissionais de enfermagem estruturaram-se exclusivamente em torno da profissão, constituindo, por conseguinte, sindicatos de profissão, mais concretamente de profissão científico-técnica. Só o SNPS, se constituiu como um sindicato de ramo, ao pretender organizar todos os trabalhadores que exercessem atividade profissional na saúde. Daí que a direção eleita nas únicas eleições realizadas em 2002 integrasse desde motoristas até médicos/as, passando por enfermeiros/as, e outras categorias profissionais.

5. A participação das mulheres nos sindicatos dos/as profissionais de enfermagem

Analisando os dados relativos às equipas dirigentes, verificamos que as taxas médias de feminização das direções dos sindicatos de enfermeiros/as são, de uma forma geral, médias²¹.

É o que sucede em três dos sindicatos fundados em 1975 e que mantêm continuidade estrutural. No SE, a taxa média é de 40,7%, um valor médio baixo, tendo as taxas variado entre os 22,2% (em 1978, o primeiro ano em que há registo) e os 57,1% (em 2004). No SEP, ela é de 51,6%, um valor médio, tendo variado entre 40,0% (em 1975) e 72,7% (em 1976). No SERAM é de 58,2%, um valor médio elevado, com variações entre os 44,4% (entre 2006 e 2019) e os 81,8% (em 1986).

Taxas médias podem ser ainda encontradas em três sindicatos onde houve apenas um ato eleitoral. O SITEU e o SNPS apresentam uma taxa média relativamente elevada (55,6% em 2020 e 57,1% em 2002, respetivamente), enquanto no SIENF estamos perante uma taxa média relativamente baixa (47,1%, em 1989).

As exceções são protagonizadas por quatro sindicatos. Dois evidenciam taxas médias muito baixas, como é o caso do SIPE (14,7%), tendo variado entre 0% em 1998 e 2002 e 36,4% em 1977, o primeiro ano em que foi publicitada a direção deste sindicato, ou baixas, como no SINDEPOR, cujo valor decorrente de uma única eleição é de 34,3%. Inversamente, dois outros revelam situações bastante mais favoráveis, a ASPE, com uma taxa média elevada, na ordem dos 71,4%, decorrente de uma única eleição, e o SNED, com uma taxa média muito elevada (85,0%), em resultado de dois atos eleitorais em que as equipas dirigentes foram formadas por 90,0% de mulheres (em 1979) e 80,0% (em 1975).

Como se pode observar no Gráfico 3, a taxa média global de feminização das direções dos sindicatos de profissionais de enfermagem entre 1975 e 2020 é de 51,0%, configurando uma taxa de feminização média. Quatro sindicatos expressam valores superiores – SITEU, SERAM e, sobretudo, ASPE (20,4p.p.) e SNED (34,0p.p.) – enquanto outros quatro revelam taxas inferiores – SE, SIENF e, especialmente, SINDEPOR (-16,7p.p.) e SIPE (-36,3p.p.). O SEP situa-se na média, com um desvio positivo de 0,6p.p..

²¹ Categorizou-se a taxa de feminização da seguinte forma: nula (0%); muito baixa (1,0%-20,0%); baixa (21,0%-40,0%); média (41,0%-60,0%); elevada (61,0%-80,0%); muito elevada (81,0%-100,0%).

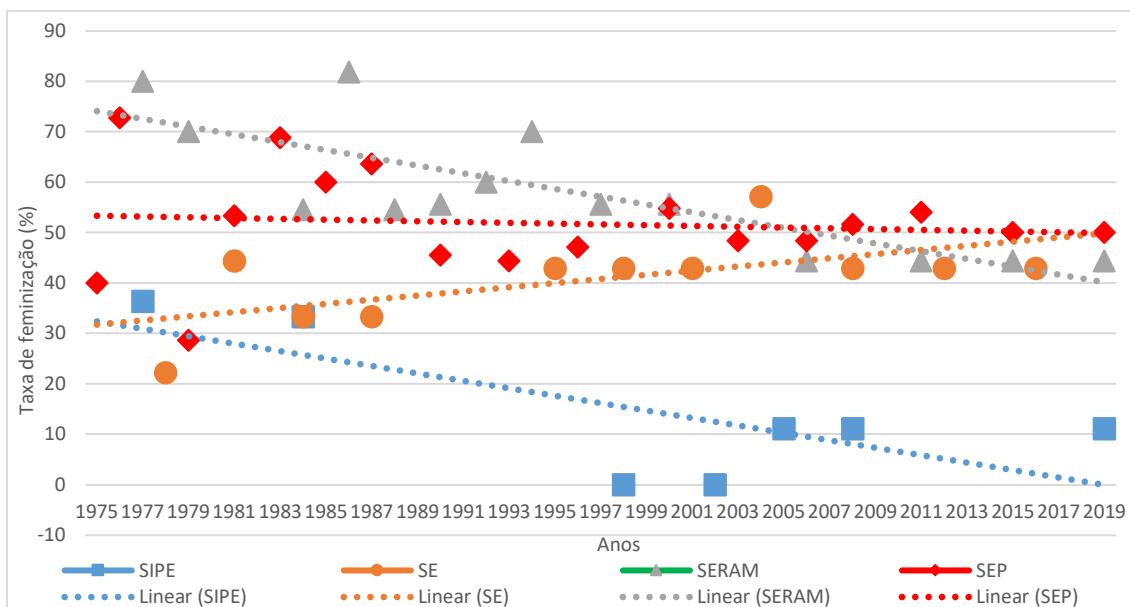
Gráfico 3 – Taxas médias de feminização global e das direções de cada um dos sindicatos dos profissionais de enfermagem em Portugal (%), 1975-2020



Fonte: Cálculos próprios, a partir do BTE e JORAM

Nos últimos anos verifica-se uma tendência para a estabilização dos valores nos quatro sindicatos com continuidade estrutural desde 1975. Analisando as tendências de evolução da feminização das direções desde a refundação do sindicalismo livre, manifestadas pelas retas de tendência presentes no Gráfico 4, conclui-se não haver uma convergência entre os sindicatos. A tendência é decrescente no SIPE e no SERAM, crescente no SE e apresenta-se relativamente estável no SEP.

Gráfico 4 – Evolução das taxas de feminização das direções de alguns sindicatos de profissionais de enfermagem (%), 1975-2020



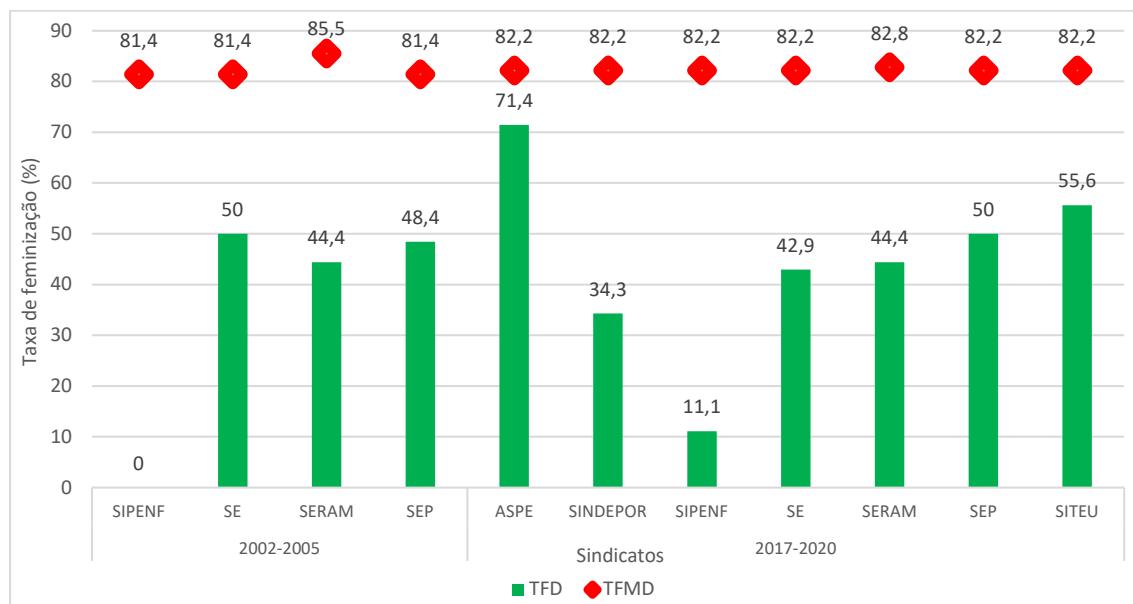
Fonte: Cálculos próprios, a partir do BTE e JORAM

Estas organizações têm jurisdição numa profissão onde, como já foi sublinhado, se regista uma das mais elevadas taxas de feminização do emprego em Portugal. Daí que seria expectável que a proporção de mulheres nas respetivas direções fosse maioritária ou mesmo largamente maioritária. Contudo isso não sucede e existem mesmo alguns retrocessos face a situações mais favoráveis ocorridas num ou outro momento da vida das organizações. Atualmente, as mulheres são maioritárias somente em dois dos sete sindicatos em atividade: ASPE (71,4%) e SITEU (55,6%). No SEP, a feminização é de 50,0%.

Os valores que acabamos de referir significam que estes sindicatos apresentam uma proporção de mulheres na direção que é inferior ou mesmo muito inferior ao seu peso no emprego e, por conseguinte, na população sindicalizável. Essa sub-representação das mulheres situava-se, em termos médios, em -46,7p.p. no período entre 2002 e 2005, tendo regredido para -38,0p.p. no período seguinte. Em ambos os casos, trata-se de um nível elevado de sub-representação.

Analizando individualmente cada organização (Gráfico 5), verifica-se que nos dois períodos considerados, entre todas as organizações o SIPE é a que apresenta os diferenciais negativos mais expressivos (-81,4p.p., em 2002-2005, e -71,1p.p., em 2017-2020), significando um nível de sub-representação muito elevado. O SE, o SERAM, o SEP, nos dois períodos, e o novel SINDEPOR no segundo evidenciam uma sub-representação elevada. Com exceção do SINDEPOR, os outros dois sindicatos recentemente formados revelam uma menor sub-representação, com a ASPE a apresentar um diferencial de -10,8p.p., o mais baixo entre todas as estruturas e que se encontra na fronteira entre o ligeiro e o médio, e o SITEU a registar um valor de -26,6p.p..

Gráfico 5 - Taxas de feminização da população sindicalizável e das direções dos sindicatos dos profissionais de enfermagem (%) em Portugal, 2002-2005 e 2017-2020



Fonte: Cálculos próprios, a partir do BTE e JORAM

Para o SEP (entre 1975 e 1985), o SIENF e o SNED não foi possível apurar o sexo da sua liderança máxima, o mesmo sucedendo com quem ocupou outros cargos de relevo na direção, como vice-presidente, secretário/a ou tesoureiro/a, no caso de estarem previstos

nos estatutos, o mesmo sucedendo em relação a estes últimos cargos no SNPS. No SEP, a liderança foi feminina entre 1985 e 1995, para passar a ser masculina a partir das eleições de 1996 e no SNPS, sindicato para o qual só há informação de uma única eleição, a liderança máxima também foi feminina.

Para além do SEP, um outro sindicato que já teve liderança feminina é o SERAM (entre 1975 e 1997). Homens estiveram sempre à frente do SE, SIPE e SINDEPOR (sindicato onde, recorde-se, se registou uma eleição única). Mulheres lideram a ASPE e o SITEU, dois dos sindicatos recentemente fundados e nos quais também só se realizou um pleito eleitoral.

Deste modo, numa profissão fortemente feminizada, dois sindicatos em 45 anos nunca tiveram uma mulher a liderá-lo, o mesmo se passando num terceiro de fundação muito recente.

A ASPE é a organização que evidencia uma maior feminização dos cargos diretivos mais relevantes (71,4%), o que está em linha com a taxa de feminização da direção. Para além da presidência, as mulheres ocupam as duas vice-presidências, havendo ainda duas mulheres secretárias. Face a estas cinco mulheres, dois homens ocupam um dos lugares de secretário e o de tesoureiro. No polo oposto situa-se o SINDEPOR, onde os cargos de presidente, vice-presidente, secretário e tesoureiro são todos ocupados por homens. Dois terços dos lugares-chave (presidência e vice-presidência) também são ocupados por mulheres no SITEU, sendo o tesoureiro um homem. No SIPE e no SE, todos estes cargos são tradicionalmente hegemonizados pelos homens, só havendo registo de uma mulher secretária nas direções saídas das eleições de 1984, 2008 e 2019 no SIPE, e de uma mulher secretária nos mandatos iniciados em 1995, 1998, 2001, 2004 e 2008 e de uma mulher tesoureira após os atos eleitorais de 2012 e 2016, no SE. No SERAM, cuja presidência foi ocupada durante muito tempo por uma mulher, só voltamos a encontrar uma mulher – a par de um homem – como secretária nos mandatos iniciados em 2011 e 2015 e uma mulher tesoureira nos mandatos começados em 2011, 2015 e 2019. De referir, no entanto, que em relação a este sindicato existe uma grande margem de indeterminação, dadas as lacunas existentes na informação disponibilizada.

6. Conclusão

Tendo nascido androcentrado, nunca o movimento sindical foi tão feminizado como atualmente. Na ausência de dados, hipotizamos que essa feminização também ocorrerá em Portugal, atendendo às significativas mutações registadas no mercado de trabalho desde a década de 70 no atinente à alteração da composição social e sexual da força de trabalho.

Na Europa, fundamentalmente após a II^a Grande Guerra, e em Portugal após o 25 de Abril, os sindicatos procederam a uma mudança estratégica visando passar a organizar os enormes contingentes de força de trabalho feminina que afluiam ao mercado de trabalho. Contudo, a “militância sindical no feminino”, continua a ser menos intensa, ao ser travada por fatores de índole diversa.

Desde o 25 de Abril que se registaram inegáveis progressos na igualdade de género na sociedade portuguesa. Promulgou-se legislação muito relevante; o ensino feminizou-se, o mesmo sucedendo com o emprego (de acordo com os dados do Inquérito ao Emprego, a população ativa feminina aumentou em quase um milhão entre 1974 e 2020, passando de 1 540,5 para 2 510,2, tendo a taxa de atividade feminina subido de 51,7% para 53,4%); verificou-se um acesso crescente das mulheres às profissões altamente qualificadas,

algumas das quais lhes estavam vedadas durante a ditadura, como as magistraturas judicial e do ministério público e a diplomática.

E longe vão os tempos da proibição do casamento para as enfermeiras imposta pelo Decreto-Lei n.º 28 794, de 01.07.1938, cujo Art.º 60º determinava que “nos lugares dos serviços de enfermagem e domésticos (serviço interno) a preencher por pessoal feminino, só poderão de futuro ser admitidas mulheres solteiras e viúvas, sem filhos, as quais serão substituídas logo que deixem de verificar-se estas condições”, o que foi reafirmado pelo Decreto-Lei n.º 31 913, de 12.03.1942. A justificação para tal estava em total consonância com a ideologia salazarista, ao se considerar a necessidade de “afastar a mulher casada de preocupações e ambientes estranhos ao seu lar, onde lhe está reservada a mais nobre missão”, sendo que no caso das enfermeiras ainda haveria um motivo suplementar a aconselhar que as mulheres casadas não pudessem ingressar na profissão: “a irregularidade de horários e a natureza absorvente das funções dificilmente se coadunam com os deveres de esposa e de mãe”.

Após uma longa luta das enfermeiras, onde pontificou o nome de Isaura Borges Coelho, bem como da ação da Liga Portuguesa de Profilaxia Social que, em 1940, já tinha tido intervenção no sentido de reverter uma situação análoga com as telefonistas da *Anglo-Portuguese Telephone Company*, a proibição do casamento das enfermeiras será levantada somente com o Decreto-Lei nº 44 923, de 18.03.1963, ainda que neste diploma se continue a reconhecer haver vantagens em afastar as mulheres casadas da profissão.

Nas últimas décadas a profissão de enfermagem cresceu exponencialmente em termos do emprego, enquanto se aprofundava a sua feminização – mas também a sua juvenilização – fruto da divisão sexual do trabalho e da genderização das profissões, traduzida numa especialização das atividades profissionais sexuada, com profissões ou ramos de atividade económica marcadamente “femininos” e outros fundamentalmente “masculinos”.

Certamente que – mais uma vez a ausência de dados a manifestar-se – os vários sindicatos que atualmente organizam e representam os/as profissionais de enfermagem, não deixarão de refletir nos seus efetivos a feminização da profissão.

Contudo, estes sindicatos comprovam que mesmo em ramos de atividade ou profissões de elevada feminização, esse facto não é garantia de que se verifique uma adequada representação das mulheres nas equipas dirigentes, havendo mesmo a possibilidade de ocorrerem retrocessos em termos da igualdade de género.

Apesar dos progressos na igualdade de género, 45 anos após a Revolução de Abril as desigualdades estruturais entre homens e mulheres no acesso aos cargos de decisão e de liderança permanecem nestes sindicatos. Esta segregação vertical, em alguns casos, bastante acentuada, tem como consequência a manutenção de uma verdadeira lei de ferro de sub-representação das mulheres nestas organizações. Tendo em conta a sua jurisdição numa profissão altamente feminizada, certamente que poderemos aduzir como um dos fatores explicativos para a situação, o facto das próprias mulheres contribuírem para a perpetuação da dominação masculina, como Marsh, Phillips, e Wedderburn (2014) já haviam sublinhado.

Como argumentam várias autoras (Cockburn, 1991, 1995; Lawrence, 1994; Colgan e Ledwith, 1996), uma inadequada representação das mulheres tem consequências nefastas para o sindicalismo, porque se torna menos inclusivo e, por conseguinte, menos representativo, sendo o carácter democrático das organizações severamente restringido. De facto, como salienta Cockburn (1996), esta não é uma questão de igualdade de oportunidades, mas sim de “democracia de género”.

Muito caminho há ainda a percorrer para alterar culturas e práticas organizacionais, ultrapassar a hegemonia masculina e garantir uma efetiva igualdade de género nos “regimes de desigualdades” que estes sindicatos constituem.

No entanto, um perigo existe: o *tokenismo*, isto é, a inserção de mulheres nas direções sindicais apenas com o objetivo de dar uma imagem da organização como sendo inclusiva, sem que haja o real intuito de lhes dar oportunidades efetivas de poder. Há pouco mais de três décadas Trebilcock (1991) já tinha advertido para este perigo, quando afirmou que o acréscimo da representação feminina nos órgãos de decisão dos sindicatos corria o risco de poder vir a assumir contornos meramente simbólicos, com as mulheres a continuarem a ser afastadas dos círculos mais restritos onde as decisões são efetivamente tomadas.

Nesse caso não se estará a contribuir para uma real igualdade de género, mas antes para manter a situação de “inserção excluída” (Bertolin e Kamada, 2012, p. 47) das mulheres no movimento sindical.

Bibliografia

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>.
- Acker Joan, 2009, “From glass-ceiling to inequality regimes.” *Sociologie du Travail* 51(2) : 199-217. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>.
- Alves, P. M. (2017). Da exclusão à sub-representação – dois séculos de relações problemáticas entre sindicatos e mulheres. *Journal of Studies on Citizenship and Sustainability* (3), 158-177. Recuperado de https://civemorum.com.pt/artigos/1/JSCS.3_PAlves_p158.177.pdf
- Alves, P. M. (2019a). 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*. Mar del Plata: UNMdP – Universidad Nacional de Mar del Plata. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1bGM1iPdQ1T1ceSmCz44ijif7ZH2Qfp4i/view?fbclid=IwAR1XTNiC36PKaERelURi2QN7be1cnqvzZBRk-Z1JG2Sv7R2ZPrhRUps3c4o>.
- Alves, Paulo Marques. (2019b). A sub-representação das mulheres no movimento sindical: o caso dos sindicatos da saúde. In *Atas do IV Congresso História do Trabalho, do Movimento Operário e dos Conflitos Sociais em Portugal*. Lisboa: Instituto de História Contemporânea. Recuperado de https://ihc.fcsh.unl.pt/wp-content/uploads/2021/01/Historia-Movimento-Operario_2020.pdf.
- Braithwaite, M., & Byrne, C. (1995). *Women in decision-making in trade unions*. Bruxelas: European Trade Union Confederation.
- Beauvoir S. de. (1987 [1949]). *O segundo sexo*. Lisboa: Bertrand Editora.
- Bebel, A. (1910). *Woman and socialism*. The Co-operative Press. Recuperado de <https://www.marxists.org/archive/bebel/1879/woman-socialism/index.htm>.
- Bertolin, P., & Kamada, F. (2012). Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. *Caderno Espaço Feminino*, 25(1): 28–52. Recuperado de <https://seer.ufu.br/index.php/nequem/article/view/13656>.
- Briskin L. (2006). *Union leadership and equity representation*. Paper for the Union Module of the Gender and Work Database. Recuperado de http://www.genderwork.ca/gwd/wp-content/uploads/Briskin_Union-Leadership_Paper_April_2006.pdf.
- Briskin, L. (2011). The militancy of nurses and union renewal. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(4): 485– 499. <https://doi.org/10.1177/1024258911419761>.

- Brigden C. (2011). Unions and collective bargaining in 2010. *Journal of Industrial Relations*, 53(3): 368–382. <https://doi.org/10.1177/0022185611401995>.
- Buscatto, M. (2009). Syndicaliste en entreprise. Une activité si ‘masculine’... In O. Fillieule, & P. Roux (Eds.), *Le sexe du militantisme* (pp. 75-91). Paris: Presses de Sciences Po.
- Chaison, G. N., & Andiappan, P. (1987). Profiles of local union officers: females vs males. *Industrial Relations*, 26(3), 281-283. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1987.tb00712.x>.
- Cobble, D., & Michal, M. (2002). On the edge of equality? Working women and the US labor movement. In F. Colgan, & S. Ledwith (Eds.), *Gender, diversity and trade unions. International perspectives* (pp. 232-256). Londres: Routledge.
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women: Men's resistance to sex equality in organizations*. Cornell University Press.
- Cockburn, C. (1995). *Women and the European social dialogue: strategies for gender democracy*. Bruxelas: European Commission Equal Opportunities Unit.
- Colgan, F. & Ledwith, S. (1996). Sisters organizing: women and their trade unions. Em S. Ledwith & F. Colgan. (Eds.), *Women in organizations: challenging gender politics* (pp. 152-185). Londres: Macmillan.
- Colgan, F., & Ledwith S. (Eds.). (2002). *Gender, diversity and trade unions. International perspectives*. Londres: Routledge.
- Connell R. W. (2002). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Cooper, R. (2012). The gender gap in union leadership in Australia: A qualitative study. *Journal of Industrial Relations*, 54(2): 131–146. DOI: 10.1177/0022185612437836.
- Cugini, C. (1984). Wildcat strikes in health care institutions – East Chicago Rehabilitation Center. *Washington Law Review*, 59(4): 947-963. Recuperado de <https://digitalcommons.law.uw.edu/wlr/vol59/iss4/11/>.
- Cunnison, S. & Stageman, J. (1995). *Feminising the unions. Challenging the culture of masculinity*. Londres: Routledge.
- DB&T. (2020). *Trade union membership, UK 1995-2020: Statistical Bulletin*. Londres: DB&T. Recuperado de <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/60acec738fa8f520c26608ff/Trade-union-membership-2020-statistical-bulletin.pdf>.
- Etzioni A. (1969). Preface. In A. Etzioni (Eds.), *The semi-professions and their organization: teachers, nurses, social workers* (pp. 281-306). New York: The Free Press.
- Ferreira, V. (2002). O efeito Salieri: o sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (62), 121-148. <https://doi.org/10.4000/rccs.1328>.
- Figueroa, E. B., & Martínez, B. R. (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. *Sociología del Trabajo*, (95): 53-72. <https://doi.org/10.5209/stra.66435>.
- Fulton, L., & Cinzia, S. (2019). *ETUC Annual Gender Equality Survey 2019 - 12th Edition*. Bruxelas: European Trade Unions Institute. Recuperado de https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-05/ETUC_Annual_Equality_Survey%202019_FINAL_EN.pdf.
- Garcia, A. (2003). *Femmes dans les syndicats. Une nouvelle donne*. Bruxelas: European Trade Unions Institute. Recuperado de <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/genre fr 080403.pdf>.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social Work*, 2(3), 45-55. <https://doi.org/10.1093/sw/2.3.45>.
- Hayes L. (2009). Nurses on strike. In: A. Brenner, B. Day, & I. Ness (Eds.), *The encyclopedia of strikes in American History* (pp. 707-716). Armonk NY: M.E. Sharpe.
- Healy, G., & Kirton, G. (2000). Women, power and trade union government in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), 343-360. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00168>.

- Heery, E., & Kelly, J. (1988). Do female representatives make a difference? Women full-time officials and trade union work. *Work, Employment and Society*, 2(4), 487-505. <https://doi.org/10.1177/0950017088002004004>.
- Hugman R. (1991). *Power in caring professions*. Basingstoke: Macmillan.
- Johnson, L., & Yanca, S. (2001). *Social work practice: a generalist approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- 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. <https://doi.org/10.1111/1468-2338.00107>.
- Le Quentrec, Y., Rieu, A., & Lapeyre, N. (2002). Femmes dans la prise de décision politique et syndicale: pour quels changements?, *UTINAM – Revue de Sociologie et d'Anthropologie*, (5), 59-85.
- Ledwith S. (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), 185–199. <https://doi.org/10.1177/1024258912439145>.
- Lawrence, E. (1994). *Gender and trade unions*. Oxfordshire: Taylor and Francis.
- LPPS. (1952). *A acção da Liga Portuguesa de Profilaxia Social em prol do casamento das enfermeiras dos Hospitais Civis*. Porto: Imprensa Social.
- Mahon, R. (2002). Sweden's LO: learning to embrace the differences within? In F. Colgan, & S. Ledwith (Eds), *Gender, diversity and trade unions. International perspectives* (pp. 48-72). Londres: Routledge.
- Marsh L., Phillips M.A., & Wedderburn J. (2014). Gender and trade union development in the anglophone Caribbean, *Caribbean Quarterly*, 60(3), 39–57. <https://www.jstor.org/stable/43488275>.
- McDonald C. (2010). Issues of gender and power: the significance attributed to nurses' work. In M. McIntyre, & C. McDonald (Eds), *Realities of Canadian nursing: professional practice and power issues* (pp. 355-368). Filadelfia: Walters Kluwer.
- Monney V., Fillieule O., & Avanza, M. (2013). Les Souffrances de la femme-quota. Le cas du syndicat suisse Unia. *Travail, Genre et Sociétés* 2 (30): 33–51. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2013-2-page-33?lang=fr>.
- Parker, J. (2002). Women's groups in British unions. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (1), 23-48. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00221>.
- Pasture, P. (1997). Feminine intrusion in a culture of masculinity. Em P. Pasture, J. Verberckmoes, & H. de Witte (Eds.), *The lost perspective* (pp. 218-238). Aldershot: Avebury.
- Proudhon, P.-J. (1875). *Pornocratie, ou les femmes dans les temps modernes*. Paris: Librairie Internationale. Recuperado de <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k111425h.r=La+pornocratie%2C+ou+Les+femmes+dans+les+temps.langFR>.
- Sechi, C. (2007). *Women in trade unions in Europe: bridging the gap*. Bruxelas: European Trade Unions Institute. Recuperado de https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf.
- Trebilcock, A. (1991). Strategies for strengthening women's participation in trade union leadership. *International Labour Review*, 130(4), 407-426. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/Strategies-for-strengthening-womens-participation-in/995274842702676>.
- Tilly, C. (1978). *From mobilization to revolution*. New York: McGraw-Hill.
- Tilly, C. (2006). *Regimes and repertoires*. Chicago: University of Chicago Press.
- Visser, J. (1990). *In search of inclusive unionism*. Deventer: Kluwer.
- Welbourne, P. (2009). Social Work: the idea of a profession and the professional project. *Locus SOCI@L*, (3), 19-35. <https://revistas.ucp.pt/index.php/locussocial/article/view/10157>.

Fontes primárias

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

JORAM – Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira
GMB. (2020). *Annual return*. GMB.
RCN. (2004). *Annual return*. Royal College of Nursing of the United Kingdom.
RCN. (2020). *Annual return*. Royal College of Nursing of the United Kingdom.
UNISON. (2020). *Annual return*. UNISON.
UNITE. (2020). *Annual return*. UNITE.

Legislação

Código do Trabalho
Decreto de 09.05.1891
Decreto-Lei n.º 23 048, de 23.09.1933
Decreto-Lei n.º 23 050, de 23.09.1933
Decreto-Lei n.º 28 794, de 01.07.1938
Decreto-Lei n.º 31 913, de 12.03.1942
Decreto-Lei n.º 44 923, de 18.03.1963
Decreto-Lei n.º 215-B/75 de 30.04.1975

Fontes estatísticas

INE – Inquérito ao Emprego (1974-2020)
INE – Estatísticas do pessoal da saúde

Lista de siglas

ABV/FGTB – Algemeen Belgisch Vakverbond/Fédération Générale du Travail de Belgique (Confederação Geral do Trabalho da Bélgica).
ACV/CSC – Algemeen Christelijk Vakverbond/Confédération des Syndicats Chrétiens (Confederação de Sindicatos Cristãos da Bélgica).
AFSCME – American Federation of State, County and Municipal Employees (Federação Americana dos Empregados dos Estados, Condados e Municípios).
AKAVA – Suomen Ammatti- ja Johtohenkilöstön Ammattiliittojen Keskusliitto (Confederação de Sindicatos dos Profissionais com Credenciais Académicas da Finlândia).
ANMF – Australian Nursing and Midwifery Federation (Federação Australiana de Sindicatos de Enfermeiros e Parteiras).
ASPE – Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros.
BTE – Boletim do Trabalho e Emprego.
CCOO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras (Confederação Sindical das Comissões Operárias).
CES – Confederação Europeia de Sindicatos.
CFDT – Confédération Française Démocratique du Travail (Confederação Francesa Democrática do Trabalho).
CGIL – Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Confederação Geral Italiana do Trabalho).
CGSI – Confederação Geral de Sindicatos Independentes.
CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional.
CISL – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Confederação dos Sindicatos dos Trabalhadores Italianos).
CISL – Confederação Internacional de Sindicatos Livres.
COHSE – Confederation of Health Service Employees (Confederação dos Trabalhadores da Saúde).
CWA – Communications Workers of America (Sindicato dos Trabalhadores das Comunicações da América).
CWU – Communication Workers Union (Sindicato dos Trabalhadores das Comunicações do Reino Unido).
DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (Confederação Sindical Alemã).

ETN – Estatuto do Trabalho Nacional.
FENSE – Federação Nacional dos Sindicatos de Enfermeiros.
FENSIQ – Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros.
Handels – Handelsanställdas Förbund (Sindicato dos Trabalhadores do Comércio).
HERE – Hotel Employees and Restaurant Employees Union (Sindicato dos Trabalhadores da Hotelaria).
Hotell – Hotell- och restaurangfacket (Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira).
IBT – International Brotherhood of Teamsters (Sindicato Internacional dos Trabalhadores dos Transportes).
ICTU – Irish Congress of Trade Unions (Congresso Irlandês dos Sindicatos).
INE – Instituto Nacional de Estatística.
JORAM – Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.
LIVS – Livsmedelsarbetarförbundet (Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar).
Metall – Industrifacket Metall (Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica).
NALGO – National and Local Government Officers Association (Associação de Funcionários da Administração Nacional e Local).
NASUWT – National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (Associação Nacional de Professores/Sindicato de Mulheres Professoras).
NEA – National Education Association (Associação Nacional da Educação).
NUPE – National Union of Public Employees (Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Função Pública).
ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund (Confederação Sindical Austríaca).
OIT – Organização Internacional do Trabalho.
RCN – Royal College of Nursing of the United Kingdom (Real Colégio de Enfermagem do Reino Unido).
RMT – National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (Sindicato Nacional dos Trabalhadores Ferroviários, Marítimos e dos Transportes).
SAK – Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (Confederação Sindical Finlandesa).
SE- Sindicato dos Enfermeiros.
SEIU – Service Employees International Union (Sindicato Internacional dos Trabalhadores de Serviços).
SEKO – Service- och Kommunikationsfacket (Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços e Comunicações).
SEN – Sindicato dos Enfermeiros do Norte.
SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.
SERAM – Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira.
SEZN – Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte.
SEZS – Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul.
SEZSRAA – Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul e Região Autónoma dos Açores.
SIENF – Sindicato Independente dos Enfermeiros – Região Sul
SINDEPOR – Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal.
Sipe – Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem.
SITEU – Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros.
SKAF – Svenska kommunalarbetarförbundet (Sindicato dos Funcionários Municipais).
SPEZC – Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro.
SNED – Sindicato Nacional dos Enfermeiros Diplomados.
SNPS – Sindicato Nacional do Pessoal da Saúde.
STTK – Toimihenkilökeskusjärjestö (Confederação Finlandesa de Trabalhadores dos Serviços).
SuPer – Suomen lähi- ja perushoitajaliitto (Sindicato Finlandês de Profissionais de Enfermagem).
Tehy – Sindicato dos Trabalhadores da Saúde e Apoio Social.
Terveydenhoitajaliitto – Associação Finlandesa de Enfermeiros de Saúde Pública.

Transport – Svenska Transportarbetarförbundet (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes).

UCU – University & College Union (Sindicato do Ensino Superior).

UFCW – United Food and Commercial Workers (Sindicato dos Trabalhadores da Alimentação e Comércio).

UGT-P – União Geral de Trabalhadores-Portugal.

UGT-E – Unión General de Trabajadores-España (União Geral de Trabalhadores-Espanha).

UIL – Unione Italiana del Lavoro (Confederação Italiana do Trabalho).

UNISON, the Public Service Union.

Unite the Union.

USO – Unión Sindical Obrera (União Sindical Operária).

Vårdförbundet (Associação Sueca de Profissionais da Saúde).