

MILITÂNCIA NO FEMININO NO MOVIMENTO SINDICAL PORTUGUÊS: A PERSISTÊNCIA DAS DESIGUALDADES DE GÉNERO 50 ANOS DEPOIS DE ABRIL

 Paulo Marques Alves*

Resumo

Tendo nascido androcentrado, o movimento sindical nunca foi tão feminizado como é atualmente. No entanto, a militância sindical no feminino continua menos intensa do que a masculina. Apesar de ao longo das cinco décadas decorridas desde o 25 de Abril se terem registado progressos relativamente importantes, as desigualdades de género persistem, remetendo para um duplo processo de segregação, horizontal e vertical, com este último a ter como consequência uma generalizada sub-representação das mulheres nas equipas dirigentes e nas lideranças sindicais, o que torna o sindicalismo menos inclusivo e menos representativo e restringe o carácter democrático das organizações, ao mesmo tempo que contribui para a perpetuação da dominação masculina.

Palavras-chave: Mulheres, sindicatos, militância, desigualdades de género, Portugal.

Abstract

Women's Militancy in the Portuguese Trade Union Movement: The Persistence of Gender Inequalities 50 Years After the Carnation Revolution

Having been born androcentric, the trade union movement has never been as feminised as it is today. However, trade union activism among women is still less intense than among men. Although relatively significant progress has been made in the five decades since the revolution of 25th of April 1974, gender inequalities persist, entailing a double process of segregation, horizontal and vertical, with the latter resulting in a widespread under-representation of women in the boards and in the union leadership, which makes trade unionism less inclusive and less representative and restricts the democratic nature of the organisations, while contributing to the perpetuation of male domination.

Keywords: Women, trade unions, militancy, gender inequalities, Portugal.

* ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, 1649-026 Lisboa, Portugal.
Endereço postal: Avenida das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa, Portugal.
Endereço eletrónico: paulo.alves@iscte-iul.pt

Résumé

Le militantisme féminin dans le mouvement syndical portugais : la persistance des inégalités de genre 50 ans après la Révolution des Œillets

Né androcentrique, le mouvement syndical n'a jamais été aussi féminisé qu'aujourd'hui. Cependant, le militantisme syndical des femmes reste moins intense que celui des hommes. Bien que des progrès relativement importants aient été réalisés au cours des cinq décennies qui se sont écoulées depuis le 25 avril de 1974, les inégalités entre les hommes et les femmes persistent, entraînant un double processus de ségrégation, horizontal et vertical, ce dernier se traduisant par une sous-représentation généralisée des femmes dans les instances dirigeantes des syndicats et son leadership, ce qui rend le syndicalisme moins inclusif et moins représentatif et limite la nature démocratique des organisations, tout en contribuant à la perpétuation de la domination masculine.

Mots-clés: Femmes, syndicats, militantisme, inégalités de genre, Portugal.

1. Introdução

Tal como sempre trabalharam, as mulheres também sempre militaram, tendo a militância sido invisibilizada durante largas décadas pela literatura académica e pelas próprias organizações e suas lideranças masculinas, o que sucedeu igualmente em Portugal. O silêncio só começou a ser quebrado fundamentalmente a partir da década de 1970, quer no mundo francófono quer anglo-saxónico, tanto no campo historiográfico como sociológico.

Várias linhas de investigação têm sido seguidas. Destaca-se a que confere especial atenção à medição da representação das mulheres nas instâncias de decisão dos sindicatos, evidenciando a existência de uma desigualdade de género, tentando-se ainda discernir as suas causas e consequências, bem como as políticas a implementar para a superar.

Esta temática tem sido igualmente central na escassa produção académica em Portugal. Nela, relevem-se o livro de Santana (2009), incidindo no conjunto do sistema sindical, os artigos de Alves (2017, 2019, entre outros), focalizados em vários ramos de atividade, bem como o estudo de caso de Santos, Cerqueira e Cruz (2022), centrado na identificação das razões para a existência e persistência das assimetrias e no modo de as ultrapassar. De referir ainda o contributo de Ferreira (2002) para a discussão da relação entre sindicatos e mulheres.

É neste campo que se situa o presente artigo. Quando se comemoram os 50 anos do 25 de Abril, pretende-se com ele analisar como evoluiu a igualdade de género no movimento sindical português entre 1975 e a atualidade, com o campo empírico abarcando o conjunto do sistema sindical português.

Dado este objetivo, a recolha de informação concentrou-se particularmente, mas não apenas, nas fichas biográficas das equipas dirigentes, o que possibilitou obter dados sobre a sua constituição e as lideranças sindicais, tendo-se delimitado dois períodos: o primeiro, entre 1975 e 1977, de modo a abranger as pri-

meiras eleições realizadas em todas as estruturas sindicais existentes à época; o segundo, entre 2020 e 2023, para coletar dados relativos a todas as estruturas atualmente ativas.

Conclui-se que, apesar dos avanços registados – se bem que alguns retrocessos também se tenham verificado –, as desigualdades de género persistem no movimento sindical português, verificando-se uma forte e generalizada sub-representação das mulheres, que atinge inclusivamente organizações com jurisdição em profissões ou ramos de atividade altamente feminizados.

2. Sindicatos e mulheres: uma relação historicamente problemática

Tendo nascido androcentrado, cedo emergiu e rapidamente se enraizou uma atitude sexista no movimento sindical, que acabou por se tornar dominante, ao ser assumida pelas principais correntes do movimento. Em decorrência, durante largos decénios as mulheres foram discriminadas pelos sindicatos, que lhes vedaram frequentemente o acesso, tendo ainda participado ativamente num processo de segregação do emprego com base no género. A segregação horizontal manifesta-se numa especialização das atividades profissionais sexuada, com profissões e/ou ramos “femininos” e outros “masculinos”, e a segregação vertical corporiza-se numa desigual inserção de homens e mulheres na estrutura das qualificações, com estas a terem carreiras profissionais menos favoráveis e a verem o seu acesso aos cargos mais elevados nas organizações em que trabalham ou militam ser obstaculizado. Em Portugal, nos finais do século XX, a segregação horizontal era relativamente atenuada (Ferreira 1993), tendo-se agravado posteriormente (Coelho & Ferreira 2018).

Com o crescimento do emprego feminino, não restou ao movimento sindical outra alternativa que não fosse a adoção de uma atitude pragmática, que o levou a abandonar gradualmente, não sem resistências e hesitações, a “lógica de exclusão” em prol de uma “lógica de organização” (Pasture 1997, 220) intentando organizar as mulheres, o que resultou no aumento da sua proporção nos efetivos sindicais a partir das décadas de 1960 e 1970. O sindicalismo, que tradicionalmente tem sido “coisa de homens” (Figuerola & Martínez 2019, 54), viu assim irromper uma “intrusão feminina” (Pasture 1997, 218).

Contudo, este crescimento não se tem traduzido num progresso correspondente em termos da ascensão às estruturas de decisão, a qual continua a encontrar dificuldades e a ser marcada pela lentidão, apesar de toda uma retórica proativa, como têm demonstrado vários estudos, quer se centrem nas confederações sindicais nacionais (e.g. Parker 2002; Fulton & Sechi 2019) quer nas organizações sindicais de primeiro nível em diferentes países (e.g. Cobble & Michal 2002; Colgan & Ledwith 2002; Mahon 2002; Cooper 2012; Alves 2017; 2019). Perdura assim uma sub-representação – entendida como uma menor representação das mulheres nas

estruturas dirigentes por comparação com a sua proporção na população sindicalizável e/ou nos efetivos sindicais –, que pode ser mais ou menos intensa.

A adoção de medidas visando a igualdade de género – onde se contam as 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. – tem contribuído para esta relativa evolução positiva¹.

As comissões de mulheres surgiram há mais tempo e encontram-se consolidadas, enquanto outras medidas, como as quotas ou a reserva de lugares, foram no mais recentemente estando menos difundidas, para além de se confrontarem com algumas resistências (e.g. Figueroa & Martínez 2019; Santos, Cerqueira & Cruz 2022)². Deste modo, não existem ainda estudos em número significativo que avaliem os seus efeitos, evidenciando os existentes alguma ambivalência.

Por um lado, realça-se que a sua adoção permite uma maior igualdade de género nas organizações (e.g. Kirsch & Blaschke 2014); contribui de forma relevante para mudar o modo de fazer sindicalismo e para levar os sindicatos a assumir mais aprofundadamente as preocupações das mulheres³ (e.g. Cockburn 1991; Colgan & Ledwith 1996; Pasture 1997); e contribui para reverter o refluxo sindical (e.g. Cockburn 1991; Colgan & Ledwith 1996; Monney, Fillieule, & Avanza 2013).

Por outro lado, sublinha-se as limitações e os efeitos perversos da adoção destas medidas, implementadas de forma voluntarista, segundo um modelo *top-down* e em “marcha forçada” (Monney, Fillieule & Avanza 2013), sem serem acompanhadas por uma profunda mudança da cultura organizacional. É referido o surgimento de novas formas específicas de sofrimento, tendo como consequência elevados níveis de *turnover* e de *burnout* entre as mulheres dirigentes do sindicato suíço Unia, dada a necessidade de um empenhamento total na ação militante e a consequente dificuldade em gerir os vários tempos sociais. Por sua vez, Buscatto (2009) realça que as mulheres que conseguem ocupar posições de difícil acesso na hierarquia sindical são as que se conformam com o modelo masculino de fazer sindicalismo. Tanto Monney, Fillieule e Avanza como Buscatto, entre outros/as auto-

¹ Para Healy e Kirton (2000), as comissões são o fator mais relevante para o progresso da representação das mulheres, ao terem objetivos e desempenharem missões inseridas num conceito lato de igualdade (Trebilcock 1991; Parker 2002).

² Figueroa e Martínez (2019, 62) relatam o caso de um sindicalista que afirmou para uma sua camarada “Tú estás ahí porque eres cuota”, insinuando que ela estaria a usurpar um lugar que deveria pertencer por direito a um homem; Santos, Cerqueira e Cruz (2022) referem que algumas das sindicalistas da CGTP-IN entrevistadas concedem prioridade à educação e à sensibilização para a igualdade de género em detrimento das quotas.

³ Heery e Kelly (1988) sublinharam que nem só as mulheres têm propensão para trazer à colação as questões que as atormentam e Alves (2019) não detetou 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.

res/as, convergem na ideia de que a feminização das direções sindicais é segregada em resultado dos estereótipos de género, com os homens monopolizando as funções políticas (negociação, organização, etc.), sendo as mulheres confinadas aos departamentos sociais (mulheres, jovens, saúde, educação, proteção social, etc.). Outro perigo assinalado é o da inserção meramente simbólica (Trebilcock 1991), apenas com o intuito de dar uma imagem da organização como sendo inclusiva.

É recorrente utilizar-se a metáfora do “teto de vidro” para expressar que existem barreiras que impedem as mulheres de ascender aos lugares mais elevados da hierarquia sindical. Esta metáfora tem sido objeto de crítica por dois motivos: por considerar que as barreiras colocadas se encontram apenas perto do topo, não estando disseminadas por todos os níveis das organizações, produzindo uma “desvantagem cumulativa”; e por ignorar que as organizações incorporam a ordem patriarcal vigente na sociedade envolvente nas suas estruturas, valores e práticas.

O conceito de “regimes de desigualdade” visa superar estas limitações. Ele permite identificar as “práticas, processos, ações e significados”, que se fundam em estereótipos de género, raça ou classe, e se interligam e reforçam mutuamente, produzindo desigualdades nas organizações – incluindo os sindicatos – relativamente ao poder e ao controlo sobre “objetivos, recursos⁴ e resultados” (Acker 2009, 201), assim reproduzindo as desigualdades existentes nas sociedades em que as organizações se inserem e às quais não são imunes.

Com exceção de um estudo da CISL e da OIT de finais dos anos 1990, citado por Ferreira (2002), em que os dirigentes sindicais inquiridos colocavam o ónus da débil participação das mulheres nos sindicatos sobretudo 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. Uma funda-se na divisão sexual do trabalho, implicando 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, tradicionalmente desigualmente distribuídas (e.g. Figueroa & Martínez 2019). Outra remete para a segregação profissional de género existente e consequente genderização das profissões (e.g. Santos, Cerqueira, & Cruz 2022). Os estereótipos de género constituem obstáculo adicional, com os homens a serem vistos como líderes naturais, ao se considerar que possuem atributos adequados para a liderança, como racionalidade, autoridade, agressividade (o arquétipo do sindicalista é o homem que fala “grosso”, dá murros na mesa, etc.), considerando-se de forma preconceituosa que as mulheres não têm perfil para assumirem os cargos, por serem emotivas, frágeis, indecisas, etc., ao mesmo tempo que se desvalorizam as suas capacidades e competências (e.g. Buscatto 2009; Figueroa & Martínez 2019). Por fim, a construção masculina do sindicalismo, reproduzindo as relações sociais

⁴ No caso dos sindicatos, especialmente os poderes simbólico e posicional (Healy & Kirton 2000).

de género a nível societal, teve como consequência a dominação pelos homens do poder simbólico, com reflexos sobre o poder posicional. Esta dominação perpetua-se, acabando os sindicatos por constituir “oligarquias de género” (Healy & Kirton 2000, 344), dada a tendência dos homens para permanecerem nos cargos, afastando quem desafia o seu poder, para isso usando processos aparelhísticos formais e/ou informais para cooptar quem lhes é leal, com a consequente manutenção da dominação masculina. Paralelamente, o modo masculinizado de funcionamento dos sindicatos afasta as mulheres por não se reverem nesse modelo (Buscatto 2009).

3. Metodologia

Tendo em conta o objetivo do artigo, a informação referente à feminização das direções e ao sexo de quem detinha a liderança sindical nos dois períodos considerados foi recolhida no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), no *Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores* (JORAA) e no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira* (JORAM). Retiveram-se unicamente os membros efetivos das direções eleitos nos 438 pleitos realizados no primeiro período e nos 402 que ocorreram no segundo, também não tendo sido consideradas as substituições durante os mandatos. Acessoriamente, utilizou-se outra documentação para colmatar informação em falta. Na avaliação das taxas de feminização do emprego na banca e em algumas profissões e serviços da administração pública, recorreu-se à informação estatística disponível.

A uma análise diacrónica, que permite aferir a evolução da igualdade de género no movimento sindical entre o imediato pós-25 de Abril e a atualidade, associou-se outra de carácter sincrónico, na qual se procedeu ao confronto entre a feminização do emprego e a das direções sindicais na atualidade nos ramos acima mencionados.

Os dados recolhidos foram inseridos em duas bases de dados em SPSS *Statistics*, versão 29, uma para cada período, ambas comportando cerca de 50 variáveis, nelas se incluindo o nome da organização; a sua jurisdição; a pertença confederal; o tipo de sindicato, no caso das organizações de primeiro nível⁵; o número de homens e de mulheres eleitos/as; a taxa de feminização das direções e o sexo de quem ocupa os principais cargos dirigentes. No confronto entre a feminização do emprego e das direções sindicais utilizou-se o programa *Power BI*.

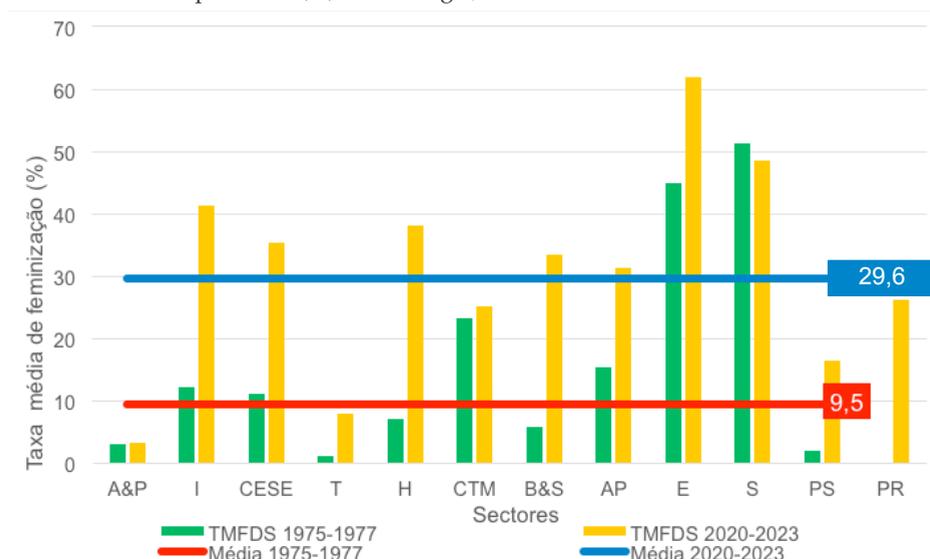
⁵ Foi elaborada uma tipologia, tendo os sindicatos sido classificados da seguinte forma: ramo; profissão manual; profissão não manual; profissão científico-técnica, quadros; empresa/serviço.

4. Igualdade de género nos sindicatos portugueses: de onde se partiu, onde se chegou

4.1. A feminização das direções sindicais

Em 1975-1977, a presença feminina nas direções sindicais era residual, com a taxa média de feminização a ascender a 9,5% (Gráfico 1).

Gráfico 1
Taxa média de feminização das direções das organizações sindicais, por ramo (%) em Portugal, em 1975-1977 e 2020-2023



Fonte: Cálculos próprios.

Nota: A&P – Agricultura e Pescas; I – Indústria; CESE – Comércio, Escritórios, Serviços e Espectáculos; T – Transportes; H – Hotelaria; CTM – Comunicações, Telecomunicações e Media; B&S – Banca e Seguros; AP – Administração Pública; E – Educação; S – Saúde; PS – Pluri-sectorial (sindicatos com jurisdição em ramos que extravasam um sector de atividade); PR – Pluri-ramo (sindicatos com jurisdição em mais do que um ramo de atividade dentro do mesmo sector).

Destacando-se bastante da média, encontravam-se a saúde (51,2%) e a educação (45,0%), sendo que neste caso o valor é referente somente a um sindicato onde se realizaram duas eleições. Acima estavam igualmente as comunicações (23,3%), a administração pública (15,3%), a indústria (12,1%) e o comércio, escritórios e serviços (11,2%), apresentando os restantes ramos valores bastante inferiores, indiciando a existência de profundos desequilíbrios, acompanhando as tendências registadas no emprego.

Para este carácter residual, muito contribuíram as 286 eleições (65,3% do total) onde nenhuma mulher foi eleita e as 93 de que resultou uma taxa de feminiza-

ção muito baixa⁶. Encontraram-se taxas nulas em 65,5% dos sindicatos; 75,0% das federações; 60,0% das estruturas territoriais; e 63,6% das secções/ delegações. Uma análise segundo o tipo de sindicato mostra que a ausência de mulheres variava entre 25,0% nos sindicatos de serviço / empresa (um sindicato), e 85,6% nos de profissões manuais (101 organizações), sendo de 57,5% nos de ramo (100 estruturas).

Em contraponto, nove organizações (sete sindicatos e duas secções sindicais, sendo que numa houve uma dupla eleição) nas indústrias alimentar e têxtil, saúde e apoio social e serviços apresentavam taxas elevadas. Cinco outras, no têxtil, saúde e apoio social e nos serviços, evidenciavam taxas muito elevadas. Em três sindicatos – SNPS (na segunda eleição), SNF e SSD – a feminização era total.

Face a esta situação, logo no imediato pós-25 de Abril iniciou-se um debate no movimento sindical sobre a participação das mulheres nas estruturas de direcção. Em 1976, essa foi considerada uma prioridade pelo Iº Congresso TTLVTCP, promovido na fileira do têxtil. Defendia-se que os sindicatos deviam “ter como preocupação chamar as mulheres à participação em todos os aspetos da vida sindical [e] criar-se departamentos para estudo e organização dos problemas da mulher no sector” (FESETE 1976, 35).

Cerca de uma década depois, em 1984, a IIª Conferência da Mulher Trabalhadora, promovida pela CGTP-IN, constatava que, apesar de algum progresso, continuava a verificar-se uma débil participação feminina nas estruturas dirigentes (CGTP-IN 1985).

O período 2020-2023 revela a existência de um crescimento, ainda que relativamente limitado. A taxa média subiu para 29,6%, com a generalidade dos ramos a mostrar progressos, em alguns casos substanciais, à exceção dos transportes (que continuam abaixo da média) e das comunicações, telecomunicações e *media*, que apresenta acréscimos pouco significativos; da agricultura e pescas, onde há uma estagnação; e da saúde, o único a revelar um decréscimo, ainda que pouco acentuado. O valor elevado da indústria explica-se porque grande parte dos sindicatos incluídos nesta categoria são da fileira do têxtil, tendo a maioria das estruturas com jurisdição no sector secundário sido categorizados como plurisectoriais.

Contudo, o número de organizações com valores nulos (93, correspondendo a 23,3% do total) e muito baixos (80, ou seja, 20,1%) permanece muito elevado. Encontramos taxas nulas em 88 estruturas de primeiro nível (26,3% destas organizações) e em cinco federações (23,8%).

Por ramo, a agricultura e pescas é o que apresenta uma maior proporção de organizações com taxa nula (83,3%) ou muito baixa (16,7%), seguindo-se os transportes, com 61,3% e 24,0%, respetivamente. Num ramo de muito baixa feminização na administração pública como é o das forças e serviços de segurança e

⁶ A taxa de feminização foi categorizada 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%).

de proteção civil, em 33,3% das organizações a taxa é nula e noutras 53,3% muito baixa. Apenas na educação, na banca e seguros e nas comunicações, telecomunicações e *media* não se verificam taxas nulas.

É justamente a educação que evidencia uma maior feminização das direções (em 37,8% dos casos ela é elevada e em 10,8% muito elevada). Segue-se a saúde e apoio social (23,1% e 3,8%) e a administração pública (11,0% e 1,4%). No total, estes três ramos contribuem para 77,8% e 66,6% do total nas duas categorias, sendo que só a educação concorre com cerca de metade para o valor da categoria “elevada” e com mais de metade para a categoria “muito elevada”.

Uma ventilação por tipo de sindicato mostra-nos que a taxa nula varia entre os 7,7% nos sindicatos de profissões científico-técnicas e 100,0% nos de profissões manuais (apenas três estruturas), sendo de 22,7% nos de ramo. Inversamente, é na primeira das categorias que encontramos os maiores valores respeitantes às taxas elevadas (29,2% em termos da categoria e 54,3% do total de sindicatos) e muito elevadas (6,2% e 44,4% respetivamente).

Por fim, a análise segundo a filiação confederal mostra que a taxa nula incide mais nas organizações não filiadas (31,7%) e menos nas do “universo da CGTP” (13,5%). No caso dos sindicatos da USI, o valor é de 14,3% (referente a dois sindicatos), elevando-se para 23,5% entre as organizações do “universo da UGT”⁷. Os universos das duas confederações com estatuto de parceiro social contribuem para 57,9% do total das organizações com taxas elevadas (39,5% do lado da CGTP-IN e 18,4% do da UGT) e para 77,7% daquelas onde encontramos taxas muito elevadas (33,3% no caso da CGTP-IN e 44,4% no da UGT).

Se em 1975-1977 havia somente 16 organizações com taxas elevadas ou muito elevadas, neste segundo período elas são 47 (38 e nove, respetivamente). E se no primeiro dos períodos três organizações apresentavam uma feminização total da sua direção, no segundo encontramos apenas uma: o SINPICVAT. Segue-se-lhe o SPCL, com 90,9%.

A evolução positiva pode ser ainda descortinada num conjunto de cerca de 30 organizações que mantém uma continuidade estrutural desde 1975, se bem que algumas possam ter alargado a sua jurisdição territorial e /ou o seu âmbito profissional. Maioritariamente, ocorreu um crescimento da feminização, por vezes até bastante acentuado, tendo o mais substancial sido de 50pp no SINPROFARM. No entanto, também se registaram retrocessos, tendo o mais relevante ocorrido no SNF, com -60,0pp. Nos portos, as mulheres continuam a estar presentes somente na direção do sindicato que representa os / as trabalhadores / as das administrações

⁷ Os dois universos são compostos por sindicatos diretamente filiados nas confederações e por aqueles que o são indiretamente por pertencerem a federações ou terem assento nas estruturas territoriais que as integram. No caso da CGTP-IN, incluem-se igualmente os que têm assento no seu Conselho Nacional e participam nos seus congressos ou fazem parte da Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública.

e juntas portuárias, mantendo-se a taxa nula nos restantes sindicatos e respetiva federação.

A situação mais favorável descortinada no período 2020-2023 ocorre num contexto em que se regista uma limitada implementação de medidas visando acrescer a representação das mulheres nas estruturas de direção. Num inquérito por questionário aplicado às estruturas sindicais na primeira década do século atual, concluiu-se que a grande maioria não havia implementado qualquer medida. Das que o haviam feito, a mais referida foram os “contactos pessoais” (30,6%), seguindo-se a marcação de datas e horas específicas para reuniões (6,7%). Por fim, a “definição de quotas” foi mencionada unicamente por cinco organizações (2,2%). Citados uma única vez enquanto instrumentos para atrair as mulheres para a militância foram a “sensibilização dos maridos” ou a “comemoração do Dia da Mulher”. Muito poucos sindicatos tinham também alterado as suas formas de funcionamento e nenhum tinha delineado ações de formação específicas para as mulheres militantes, que eram claramente minoritárias (até 40,0% dos militantes) em 71,1% das estruturas e fortemente maioritárias (mais de 61,0%) em 14,4% (Alves 2009). Sublinhe-se ainda que, de acordo com os resultados deste inquérito, dos 269 sindicatos inquiridos, somente 52 (19,3%) possuíam comissão de mulheres, tendo consagração estatutária em apenas doze. O número de comissões de jovens e de reformados era superior (respetivamente, 64 e 63).

Recorrendo à informação estatística disponível, para 2020-2023, foi possível confrontar o nível de representação das mulheres nas direções de 74 sindicatos com a taxa de feminização do emprego onde têm jurisdição, ou seja, com a população feminina potencialmente sindicalizável.

Utilizando estas duas variáveis de segmentação evidencia-se a existência de quatro grupos de sindicatos (Gráfico 2).

O primeiro é composto por estruturas onde se conjugam uma elevada ou muito elevada feminização da direção com uma elevada ou muito elevada feminização do emprego. Nele se incluem 17 sindicatos, todos de profissões científico-técnicas, fundamentalmente de docentes. Em onze, a feminização da direção é superior à do emprego, indiciando uma sobrerrepresentação das mulheres nas instâncias diretivas, e em dois os valores são idênticos.

No segundo grupo inserem-se 28 associações sindicais, a maioria das quais são igualmente sindicatos de profissões científico-técnicas (21) na educação e na saúde; quatro pretendem representar todos/as os/as trabalhadores/as em organismos da administração pública e três são de profissões não manuais. Caracterizam-se por atuarem em áreas onde a feminização do emprego é elevada ou muito elevada e por patentarem níveis médios/altos de feminização das direções, que, em todos os casos, ficam aquém do que sucede no emprego.

O terceiro é integrado por 14 organizações, todas elas com atuação nas forças e serviços de segurança (PSP, PJ e antigo SEF) e na proteção civil. A feminização do emprego é baixa, variando entre os 10,9% na PSP e os 33,7% no serviço de prote-

Se em quatro sindicatos (dois de docentes e outros dois das forças e serviços de segurança), os valores das duas taxas estão em linha, existem onze estruturas onde se verifica uma sobrerrepresentação das mulheres, sendo ligeira em nove e média em duas. Trata-se de quatro sindicatos não filiados, três do “universo da CGTP-IN”, outros três do da UGT e um filiado na USI, todos de profissões científico-técnicas, maioritariamente de professores/as (sete), tendo os restantes jurisdição na saúde.

4.2. A feminização das lideranças

Entre 1975 e 1977, as mulheres conseguiram alcançar o cargo sindical máximo em 13 eleições realizadas em 11 organizações (3,0% do total)⁹. Em dois casos, mulheres foram eleitas em resultado de uma dupla eleição. Dez das organizações eram sindicatos (2,7% do total) e três secções (9,1% do total).

A liderança feminina concentrou-se exclusivamente em três ramos: indústria (seis organizações), saúde e apoio social (três) e comércio, escritórios e serviços (duas). Na indústria, tratou-se de quatro organizações no sector alimentar e duas no têxtil. Nos serviços, de dois sindicatos do serviço doméstico, e na saúde e apoio social, do sindicato dos/as assistentes sociais, bem como um de profissionais de enfermagem e o dos/as farmacêuticos/as.

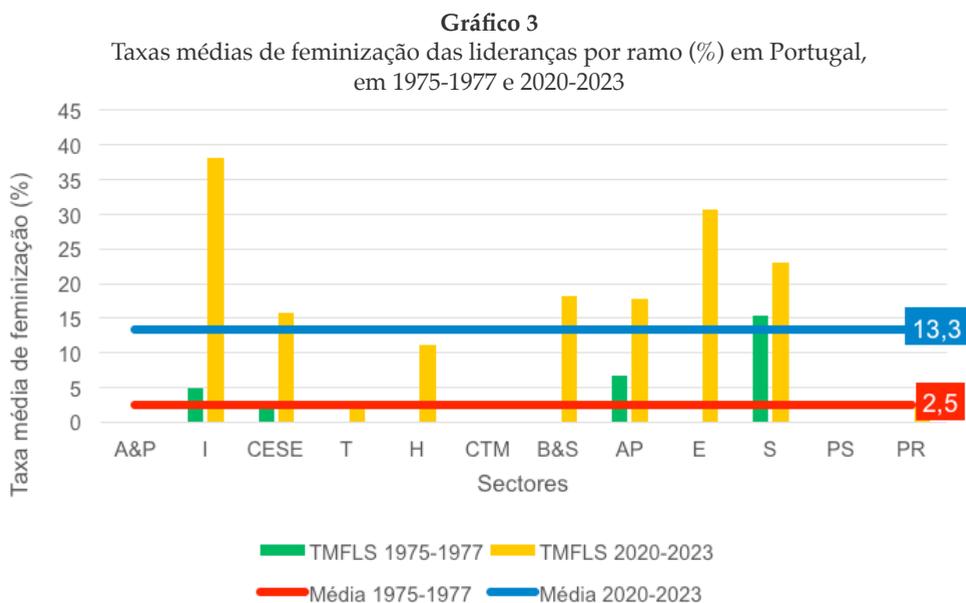
No caso dos quatro sindicatos na indústria, o princípio organizativo de base era o ramo; na saúde e apoio social, tratava-se de sindicatos de profissões científico-técnicas; e as duas associações do serviço doméstico, de profissões manuais.

As mulheres lideravam seis organizações onde eram largamente maioritárias nas direções; em cinco onde havia uma elevada feminização; numa com uma taxa média, mas superior a 50,0%; e noutra com uma taxa inferior a 50,0% (indústria de carnes de Setúbal, 42,9%). Homens eram líderes em cinco onde as mulheres estavam em maioria, sendo que em dois casos a taxa de feminização era elevada (vestuário do Porto, com 66,7%; barbeiros e cabeleireiros do Funchal, com 80,0%).

Apenas quatro mulheres eram vice-presidentes (contra 84 homens), 18 eram secretárias (436 homens) e nove tesoureiras (353 homens), ainda que em relação a estas duas últimas funções haja um elevado número de situações em que não foi possível apurar o sexo de quem as ocupava.

Embora continuando a ser um mundo essencialmente masculino e a liderança das organizações permaneça largamente nas mãos de homens, registou-se uma evolução favorável desde o ressurgimento do sindicalismo livre, como se observa no Gráfico 3.

⁹ Em 16 eleições (3,7%) relativas a 11 sindicatos, uma federação e quatro secções, não foi possível atribuir a liderança da organização a um homem ou a uma mulher.



Fonte: Elaboração própria.

Entre 2020 e 2023, 60 mulheres (14,9%) foram eleitas para o cargo máximo de uma organização sindical, com os homens a serem-no em 341 vezes (84,8%). O SPN tem uma liderança coletiva, composta por cinco elementos, maioritariamente masculina.

O padrão profundamente assimétrico observado no período anterior é reproduzido, se bem que a existência de lideranças femininas se tenha alargado a outros ramos também fortemente feminizados. Atualmente, concentram-se na administração pública (13 mulheres líderes contra 60 homens); educação (11 mulheres e 25 homens); indústria têxtil (oito mulheres e três homens); saúde e apoio social (seis mulheres e 20 homens). Não existe qualquer mulher líder em sindicatos das pescas, das comunicações e telecomunicações e nos plurissectoriais.

Durante este período, uma mulher liderou uma confederação sindical (a CGTP-IN), situação entretanto revertida; 11 foram eleitas líderes em estruturas territoriais (29 homens); quatro em federações (17 homens); 43 em sindicatos (291 homens) e uma numa delegação de um sindicato (três homens).

Centrando a análise nas organizações de primeiro nível, as mulheres lideram em 15 sindicatos de ramo (11,7% dos sindicatos deste tipo); em 14 de profissões científico-técnicas (21,9%); em oito de profissões não manuais (11,6%); em quatro sindicatos de quadros (20,0%) e em dois de serviço/empresa (4,2%). Nenhuma mulher lidera sindicatos de profissões manuais.

Atendendo à filiação confederal, 26 mulheres coordenam organizações do “universo da CGTP-IN”, o que corresponde a 20,8% das organizações desta con-

federação e a 43,3% do total de lideranças femininas; 15 lideram organizações do “universo da UGT” (15,3% e 25,4%, respetivamente); 16 dirigem sindicatos não filiados (9,9% e 27,1%) e duas lideram sindicatos da USI (14,3% e 3,4%, respetivamente).

Cinquenta e oito homens assumem a liderança de associações nas quais as mulheres são maioritárias na direção. Tal ocorre em 74,4% das associações com uma taxa de feminização entre 50,1% e 60,0%; em 65,0% das com entre 60,1% e 70,0%; e em 50,0% das com entre 70,1% e 80,0% e entre 80,1% e 90,0%. Se três sindicatos com uma taxa de feminização superior a 80,0% são dirigidos por homens, em espelho três mulheres lideram organizações com uma taxa de feminização inferior a 20,0%.

As mulheres continuam pouco representadas noutros cargos do topo da hierarquia. Como vice-presidentes, são apenas 88 (23,1%) e, como tesoureiras, 54 (13,4%), se bem que para esta função haja uma grande margem de indeterminação por não ter sido possível apurar o sexo de quem a exerce em 169 casos.

Refira-se que, embora se tenha registado este progresso, não se deve olvidar a existência de retrocessos com a eleição de homens como dirigentes máximos, substituindo mulheres que foram líderes, em alguns casos durante um longo período, como na FNE ou no SIPPEB.

Deste modo, as assimetrias persistem no movimento sindical português, com a sub-representação das mulheres a manter-se como tendência estrutural.

A contrário desta tendência, em dois sindicatos tradicionalmente masculinizados, o CESP e o STAL, as mulheres detêm atualmente a liderança e constituem 75,0% da direção, 52,9% da comissão executiva e 80,0% do secretariado do CESP. No STAL, ocupam os cargos de presidente e de vice-presidente, com o sindicato a apresentar taxas de feminização dos órgãos executivos da direção muito superiores (comissão executiva – 38,7%; secretariado – 40,0%; comissão permanente – 50,0%) à da direção (29,6%), a qual, por sua vez, é 15,3pp inferior à taxa de feminização da força de trabalho na administração local, que se situava em 44,9% em 2022 (SIEP, 2022).

5. Conclusão

Tendo nascido androcentrado, nunca o movimento sindical foi tão feminizado como atualmente. A feminização também ocorrerá em Portugal, atendendo às significativas mutações registadas no mercado de trabalho desde a década de 1970 no atinente à alteração da composição social e sexual da força de trabalho.

Os dados revelam que no período entre 1975 e 1977 não encontramos uma única mulher na direção da maioria das organizações. A residual presença feminina é surpreendente, visto que as mulheres participaram ativamente no processo revolucionário em vários domínios.

Desde então, registaram-se inegáveis progressos na igualdade de género na sociedade portuguesa. Todavia, a militância das mulheres continua menos intensa do que a masculina, apesar de ao longo destas cinco décadas se ter verificado uma evolução positiva, evidenciada pelo aumento da taxa de feminização média das direcções sindicais e pelo aumento do número de organizações com liderança feminina, se bem que se deva ter alguma precaução na comparabilidade dos dados, dada a profunda mudança ocorrida no sistema sindical. Esta evolução é relativamente limitada e fica aquém do que seria expectável, atendendo ao volume de mulheres que ingressaram no mercado de trabalho. A desigualdade de género, ainda que mais atenuada, persiste e mantém-se o duplo processo de segregação, horizontal e vertical, que já se observava em 1975-1977.

Relativamente à segregação horizontal, a feminização das direcções e das lideranças é superior onde a feminização do emprego é mais elevada (indústria têxtil, educação, saúde e apoio social, administração pública). Inversamente, na agricultura e pesca, nos transportes, em particular nos portos, ou nas forças e serviços de segurança, ela é praticamente – ou mesmo – inexistente. Os sindicatos reproduzem assim as assimetrias que se verificam no mercado de trabalho, fruto da divisão sexual do trabalho e da genderização das profissões.

Quanto à segregação vertical, permanecem as desigualdades estruturais entre homens e mulheres no acesso aos cargos de direcção e de liderança. Sobre o movimento sindical português continua a abater-se uma lei de ferro da sub-representação das mulheres, menos acentuada nos sindicatos de profissões científico-técnicas, mas que pode assumir uma elevada expressão em organizações com jurisdição em profissões altamente feminizadas, como sucede em alguns sindicatos dos profissionais de enfermagem. Deste modo, frequentemente, as próprias mulheres contribuem para a perpetuação da dominação masculina.

Como argumentam Cockburn (1991) ou Colgan e Ledwith (1996), uma inadequada representação feminina torna o sindicalismo menos inclusivo e menos representativo, sendo o carácter democrático das organizações severamente restringido. Esta não é uma questão de igualdade de oportunidades, mas antes de “democracia de género”, como enfatiza Cockburn (1996).

À semelhança de outras organizações, os sindicatos também são um terreno contestado e, como referem Figueroa e Martínez (2019), as mulheres são dotadas de agência, podendo desenvolver estratégias diversificadas visando a aquisição dos vários recursos de poder, sobretudo o posicional e o simbólico, mas também o pessoal e coletivo, que lhes permitam desafiar a dominação masculina e ultrapassar as barreiras que são colocadas à sua participação em moldes igualitários.

Acresce que existe toda uma panóplia de dispositivos que poderão contribuir para incrementar a presença feminina nas estruturas de topo dos sindicatos. Para além dos mencionados anteriormente, poder-se-á acrescentar os Planos para a Igualdade.

Porém, a questão é mais profunda. A implementação destes dispositivos, sendo uma condição necessária, não é uma condição suficiente para mudar a situação, podendo inclusivamente conduzir aos efeitos perversos anteriormente referenciados.

Somente com o assumir de uma postura radicalmente transformadora, que questione a hegemonia masculina, a cultura e os processos organizacionais, nomeadamente os relativos ao exercício do poder, que limitam, muitas vezes de forma invisível, mas não menos eficaz, o acesso das mulheres aos lugares de topo, é que não se correrá o risco da manutenção de uma situação de “inserção excluída” (Bertolin & Kamada 2012, 47) das mulheres no movimento sindical em detrimento de uma real igualdade de género.

Conflito de interesses

Declaro não haver qualquer conflito de interesses.

Referências bibliográficas

- Acker, Joan. 2009. “From Glass-Ceiling to Inequality Regimes.” *Sociologie du Travail* 51(2): 199-217. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>
- Alves, Paulo Marques. 2009. “Cidadãos e militantes: uma contribuição para as teorias da acção militante sindical.” Tese de Doutoramento. Lisboa: ISCTE.
- Alves, Paulo Marques. 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.
- Alves, Paulo Marques. 2019. “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*, editado por Lilia Vázquez Lorda. Mar del Plata: UNMdP – Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Bertolin, Patrícia, & Fabiana Kamada. 2012. “Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos.” *Caderno Espaço Feminino* 25(1): 28-52.
- Buscatto, Marie. 2009. “Syndicaliste en entreprise. Une activité si ‘masculine’...” In *Le sexe du militantisme*, editado por Olivier Fillieule, & Patricia Roux, 75-91. Paris: Presses de Sciences Po.
- CGTP-IN. 1985. *A Mulher e o Trabalho, 1974-1984. 2ª Conferência da Mulher Trabalhadora*. Lisboa: Edições 1 de Outubro.
- Cobble, Dorothy S., & Monica B. Michal. 2002. “On the Edge of Equality? Working Women and the US Labour Movement.” In *Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives*, editado por Fiona Colgan, & Sue Ledwith, 232-257. London: Routledge.
- Cockburn, Cynthia. 1991. *In the Way of Women: Men’s Resistance to Sex Equality in Organizations*. Ithaca: Cornell University Press.

- Cockburn, Cynthia. 1996. "Strategies for Gender Democracy: Strengthening the Representation of Trade Union Women in the European Social Dialogue." *European Journal of Women's Studies* 3(1): 7-26. DOI: <https://doi.org/10.1177/135050689600300102>
- Coelho, Lina, & Virgínia Ferreira. 2018. "Segregação sexual do emprego em Portugal no último quarto de século – agravamento ou abrandamento?" *e-cadernos CES* 29. DOI: <https://doi.org/10.4000/eces.3205>
- Colgan, Fiona, & Sue Ledwith. 1996. "Sisters Organising: Women and Their Trade Unions." In *Women in Organisations: Challenging Gender Politics*, editado por Sue Ledwith, & Fiona Colgan, 152-185. London: Macmillan.
- Colgan, Fiona, & Sue Ledwith. 2002. "Gender, Diversity and Mobilisation in UK Trade Unions." In *Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives*, editado por Fiona Colgan, & Sue Ledwith, 154-185. London: Routledge.
- Cooper, Rae. 2012. "The Gender Gap in Union Leadership in Australia: A Qualitative Study." *Journal of Industrial Relations* 54(2): 131-146. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022185612437836>
- Ferreira, Virgínia. 1993. "Padrões de segregação das mulheres no emprego – Uma análise do caso português no quando europeu." In *Portugal: um Retrato Singular*, organizado por Boaventura de Sousa Santos, 231-257. Porto: Edições Afrontamento.
- Ferreira, Virgínia. 2002. "O efeito Salieri: O sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego." *Revista Crítica de Ciências Sociais* 62: 121-148.
- FESETE. 1976. *Conclusões do Congresso dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Cordoeiros e Tapeteiros de Portugal*. Porto: FESETE.
- Figueroa, Eva Bermúdez, & Beltrán Roca Martínez. 2019. "Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder." *Sociología del Trabajo* 95: 53-72. DOI: <https://doi.org/10.5209/stra.66435>
- Fulton, Lionel, & Cinzia Sechi. 2019. *ETUC Annual Gender Equality Survey 2019 – 12th Edition*. Bruxelas: ETUI.
- Healy, Geraldine, & Gill Kirton. 2000. "Women, Power and Trade Union Government in the UK." *British Journal of Industrial Relations* 38(3): 343-360. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00168>
- Heery, Edmund, & John Kelly. 1988. "Do Female Representatives Make a Difference? Women Full-Time Officials and Trade Union Work." *Work, Employment and Society* 2(4): 487-505. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017088002004004>
- Kirsch, Anja, & Sabine Blaschke. 2014. "Women's Quotas and Their Effects: A Comparison of Austrian and German Trade Unions." *European Journal of Industrial Relations* 20(3): 201-217. DOI: <https://doi.org/10.1177/0959680113518231>
- Mahon, Rianne. 2002. "Sweden's LO: Learning to Embrace the Differences Within?" In *Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives*, editado por Fiona Colgan, & Sue Ledwith, 48-72. London: Routledge.
- Monney, Vanessa, Olivier Fillieule, & Martina Avanza. 2013. "Les souffrances de la femme-quotas. Le cas du syndicat suisse Unia." *Travail, Genre et Sociétés* 2(30): 33-51.
- Parker, Jane. 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, Patrick. 1997. "Feminine Intrusions in a Culture of Masculinity." In *The Lost Perspective? Trade Unions between Ideology and Social Action in the New Europe*, editado por Patrick Pasture, Johann Verberckmoes, & Hans de Witte, 218-238. Aldershot: Avebury.
- Santana, Vera. 2009. *Género nos sindicatos: igualdades, desigualdades e diferenças*. Lisboa: MTSS/DGERT.

- Santos, Maria Helena, Carla Cerqueira, & Rui Vieira Cruz. 2022. "Gender Asymmetries in Portuguese Trade Unions: The Case of the CGTP-IN." *European Journal of Women's Studies* 29(1): 54-71. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350506820979010>
- Trebilcock, Anne. 1991. "Strategies for Strengthening Women's Participation in Trade Union Leadership." *International Labour Review* 130(4): 407-426.

Fontes estatísticas

- Balanços Sociais dos Serviços da Administração Pública
 DGAEP – Síntese Estatística do Emprego Público
 DGEEC – Estatísticas da Educação
 DGPJ – Estatísticas da Justiça
 INE – Estatísticas da Saúde

Anexo – Lista de siglas

- BTE – Boletim do Trabalho e Emprego
 CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
 CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
 CISL – Confederação Internacional de Sindicatos Livres
 TTLVTCP – Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Tapeteiros e Cordoeiros de Portugal
 FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
 FNE – Federação Nacional da Educação
 OIT – Organização Internacional do Trabalho
 PJ – Polícia Judiciária
 PSP – Polícia de Segurança Pública
 SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
 SINPICVAT – Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis
 SINPROFARM – Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia
 SIPPEB – Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico
 SNPS – Sindicato Nacional dos Profissionais do Serviço Social
 SNF – Sindicato Nacional dos Farmacêuticos
 SPCL – Sindicato dos Professores das Comunidades Lusíadas
 SPN – Sindicato dos Professores do Norte
 SSD – Sindicato do Serviço Doméstico
 STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins
 UGT – União Geral de Trabalhadores
 USI – União de Sindicatos Independentes

Paulo Marques Alves. Doutor em Sociologia pelo ISCTE. Professor Auxiliar no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, tem lecionado nos domínios das teorias socioló-

gicas; das metodologias de investigação; e do trabalho, emprego e relações laborais, sendo investigador integrado do DINÂMIA'CET-IUL. É autor de várias publicações nos campos disciplinares anteriormente referidos, integrando igualmente algumas redes de investigação e sendo membro do conselho de edição de diversas revistas científicas.

Recebido em 22 de agosto de 2024 e aceite para publicação em 31 de janeiro de 2025

Como citar este artigo:

[Segundo a norma Chicago]:

Alves, Paulo Marques. 2025. "Militância no feminino no movimento sindical português: a persistência das desigualdades de género 50 anos depois de Abril." *ex æquo* 51: 116-134. DOI: <https://doi.org/10.22355/exaequo.2025.51.08>

[Segundo a norma APA adaptada]:

Alves, Paulo Marques (2025). Militância no feminino no movimento sindical português: a persistência das desigualdades de género 50 anos depois de Abril. *ex æquo*, 51, 116-134. DOI: <https://doi.org/10.22355/exaequo.2025.51.08>



Este é um artigo de Acesso Livre distribuído nos termos da licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), que permite a reprodução e distribuição não comercial da obra, em qualquer suporte, desde que a obra original não seja alterada ou transformada de qualquer forma, e que a obra seja devidamente citada. Para reutilização comercial, por favor contactar: apem1991@gmail.com

