



**X Congresso Português de Sociologia**  
*Na era da “pós-verdade”? Esfera pública, cidadania e qualidade da democracia no Portugal contemporâneo*  
Covilhã, 10 a 12 de julho de 2018

## **Secção/Área temática: Trabalho, Organizações e Profissões**

### **Feminização do emprego público e sub-representação das mulheres nas estruturas de decisão dos sindicatos**

**ALVES, Paulo Marques**, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, Escola de Sociologia e Políticas Públicas, Departamento de Sociologia, DINÂMIA’CET-IUL, Av. das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa, Portugal, [paulo.alves@iscte-iul.pt](mailto:paulo.alves@iscte-iul.pt)

**BOTELHO, Maria do Carmo**, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, Escola de Sociologia e Políticas Públicas, Departamento de Métodos de Pesquisa Social, CIES-IUL, 1649-026 Lisboa, Portugal, [maria.botelho@iscte-iul.pt](mailto:maria.botelho@iscte-iul.pt)

**MARTINS, Lucinéia Scremin**, UFG-Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências Sociais, 74690-900 Goiânia, Brasil, [luascremin@yahoo.com.br](mailto:luascremin@yahoo.com.br)

#### **Resumo**

O sindicalismo nasceu andro-centrado, adotando uma atitude sexista de exclusão das mulheres do mercado de trabalho e dos sindicatos. Ela rapidamente se tornou dominante e acabou por orientar durante muito tempo a estratégia sindical face às mulheres. Contudo, a sua crescente inserção no mercado de trabalho levou o movimento sindical a alterar essa estratégia visando a sindicalização. Isso traduziu-se no aumento da sua proporção nos efetivos sindicais, sem que se tenha verificado um correspondente crescimento do peso nas estruturas de decisão. Este artigo resulta de uma pesquisa sobre 102 sindicatos com jurisdição na administração pública. Realizámos uma análise documental incidindo nos dados estatísticos produzidos pelos serviços da administração pública e nas fichas biográficas dos dirigentes dos sindicatos onde houve eleições no último quadriénio. Concluimos ser a sub-representação transversal e que mesmo nos ramos ou profissões altamente feminizadas isso não é garantia de que se verifique uma adequada representação das mulheres.

Palavras-chave: Mulheres, militância sindical; sindicatos; sub-representação

#### **Abstract**

Trade unionism was born men-centered, adopting a sexist attitude of exclusion of women from the labour market and the trade unions. It quickly became dominant and guided the union strategy towards women for a long time. However, their increased insertion in the labour market has led the trade union movement to change this strategy towards unionization. This resulted in an increase in the proportion of women members, without a corresponding increase in the weight at the decision-making structures. This article results from a survey of 102 unions with jurisdiction in public administration. We made a documentary analysis focusing on the statistical data produced by the public administration services and on the biographical data of the members of the unions' boards where there were elections in the last four years. We conclude that under-representation is transversal and that even in highly feminized branches or professions this is no guarantee that there will be an appropriate representation of women.

Keywords: Women; union militancy; unions; under-representation

XAPS-72044

## 1. Introdução

Nos primórdios da industrialização e da organização dos trabalhadores no Reino Unido, aquando da constituição das *Friendly Societies* no século XVIII, chegaram a ser formadas associações mistas, como é o caso da *Worsted Small-ware Weaver's Association*, fundada em 1747 (Pasture, 1997).

Todavia, em breve a situação se iria alterar. Datam ainda deste século as primeiras referências à existência de situações de discriminação contra as mulheres no seio do movimento operário nascente. Essas situações conduziram-nas a criar organizações próprias, a primeira das quais terá sido a *Sisterhood of Leicestershire Wool Spinners*, fundada em 1780 (Pasture, 1997).

Estabelecido em torno dos operários de ofício, o primeiro sindicalismo tudo irá fazer para excluir as mulheres não só dos sindicatos, mas também do mercado de trabalho. No caso britânico, a prática do *closed shop* acabou por constituir uma importante arma na posse destes operários visando atingir esse desiderato.

Recorreu-se fundamentalmente a dois argumentos. Um, de carácter paternalista, sublinhava que ao não acederem ao mercado de trabalho, as mulheres se libertavam das condições desumanas do trabalho industrial. Outro, enfatizava que se devia excluí-las porque, por natureza, eram incapazes de adquirir as qualificações necessárias e trabalhavam de forma mais imperfeita do que os homens. Mas o verdadeiro problema era que estes operários altamente qualificados temiam que a inserção das mulheres no mercado de trabalho provocasse o abaixamento dos salários.

O aumento das taxas de atividade femininas, sobretudo após o final da IIª Guerra Mundial, levou o movimento sindical a alterar as suas estratégias. De uma lógica de exclusão passou-se para uma outra de organização, facto que se traduziu no acréscimo da proporção de mulheres nos efetivos sindicais, mas sem que se tenha verificado um correspondente crescimento do seu peso nas estruturas de decisão dos sindicatos. Deste modo, este crescimento é acompanhado por um fenómeno de sub-representação, que definimos como uma menor representação feminina nas estruturas dirigentes dos sindicatos por comparação com a proporção de mulheres na população sindicalizável e/ou nos efetivos sindicais.

Por outro lado, a *militância no feminino*, se bem que tradicionalmente muito menos intensa, sempre existiu. No entanto, esteve envolta no silêncio durante muito tempo.

Em 1929, num conhecido ensaio, Virginia Woolf enfatizava a necessidade de se reescrever a História para que às mulheres fosse dado o destaque a que tinham direito.

Foi necessário esperar pelos últimos quarenta anos para que as ciências sociais se comesçassem a interessar pela participação das mulheres no processo histórico, tendo-se assistido a partir da década de 70 a um considerável incremento na investigação, abrangendo um conjunto diversificado de temáticas. Daí que Scott (1983) tenha afirmado que o apelo de Woolf havia sido satisfeito, sublinhando que as prateleiras das livrarias e das bibliotecas tinham passado a estar relativamente bem guarnecidas com obras realçando o papel da mulher neste processo.

Este silêncio tem sido ainda mais ensurdecador em Portugal, com as militantes sindicais a encontrarem-se praticamente ausentes das obras dedicadas ou ao movimento sindical e seus militantes ou às mulheres, sejam elas produzidas pela academia ou por militantes. Isso sucede quer focalizemos o nosso olhar no dealbar do século XX quer o façamos na atualidade e acontece num quadro mais vasto de um grande défice de estudos sobre o movimento sindical.

Este artigo é um contributo para o estudo da participação das mulheres no movimento sindical português, centrando-se na atualidade e tendo uma particular incidência na sua sub-representação. Após um breve excuro, no qual definiremos o conceito de *militante sindical*, passaremos à análise da *militância no feminino* para seguidamente analisarmos a situação portuguesa, tendo como campo empírico os sindicatos com jurisdição na administração pública. Com esse objetivo, procedemos à análise das fichas biográficas das equipas dirigentes dos sindicatos onde se registaram eleições no quadriénio 2013-2016. O confronto com as estatísticas oficiais do emprego público permite concluir pela existência de uma sub-representação generalizada, a qual é, inclusivamente, muito expressiva em várias organizações que representam trabalhadores de profissões altamente feminizadas.

## **2. A construção do conceito de “*militante sindical*”**

O vocábulo *militante* radica na palavra latina *militante*, forma verbal de *militare*, isto é, *militar*, *ser militar*. Deste modo, etimologicamente, o *militante* é um soldado devotado a uma causa, é alguém que, em última instância, pode mesmo arriscar a sua vida em prol do grupo a que pertence. Quando surge em França no século XIV, o adjetivo *militant* possui uma conotação guerreira e religiosa pois, como afirma Mouriaux, servia para designar os que “*appartient à la milice du Christ sur terre*” (Mouriaux, 1983, p. 53).

Quanto ao substantivo, Hetzel, Lefèvre, Mouriaux & Tournier (1998) situam o seu aparecimento mais tardiamente, em meados do século XIX, ainda no domínio do sagrado. A sua atual conotação laica, que designa todos os que combatem, todos os que lutam, emergiu aquando da Comuna de Paris, ainda que sofrendo a concorrência de outros termos como *délégué*, *activiste*, *syndicaliste* ou *camarade*, ainda hoje igualmente usados. Desta forma, o vocábulo *militante* no seu sentido laico irrompe com o movimento operário, inventor de formas de organização que depois foram transportadas para outras esferas da sociedade, acabando o militante operário masculino por se tornar no arquétipo do militante.

É somente a partir dos anos 30 do século XX que este vocábulo começa a ser aplicado para designar os membros ativos de uma organização associativa, no fundo, todos os que servem uma causa. Mais tarde generaliza-se, passando a referir-se a modos de ser e de agir muito diversos que, segundo Ion, Franguiadakis & Viot (2005), podem ir desde a participação em organizações como sindicatos, associações ou partidos, até à militância em coletivos não estruturados e não institucionalizados, que muitas vezes podem ser efémeros.

Em Portugal, quer o adjetivo *militante*, quer o verbo *militar* já constavam de vários dicionários do século XIX, significando o primeiro “*aquele que milita, combatente*” e remetendo o segundo para “*exercer a milícia, servir no exército, combater, pugnar, estar filiado num partido*” ou, como se referia noutra dicionário, para “*professar uma ideia e estar filiado num partido*” (Poças, 2001).

Os sindicatos são um ator coletivo, sendo construídos pelos homens e pelas mulheres que neles participam. Por analogia com o trabalho de Duverger (1954) sobre os partidos políticos, é possível, como o fazem Caire (1971), Andolfatto & Labbé (2000) ou Clegg, Killick & Adam (1961 [1959]), distinguir vários grupos consoante os níveis diferenciados de participação e o grau de responsabilidade assumidos na organização sindical.

O primeiro dos autores citados considera os seguintes grupos: os *sympathisants*, a população mais difícil de definir e de estimar; os *adhérents* ou *syndiqués*, onde se integram os que se limitam a pagar as suas quotas e a participar ou não na ação, conforme as conjunturas; e os *militants*, aqueles que aceitam assumir responsabilidades no seio da organização, tendencialmente de forma não remunerada. Neste último grupo, Caire contrapõe a figura dos *délégués* à dos *permanents*, ambas fazendo parte do *encadrement*. Entre os *permanents*, distingue os *dirigeants* dos *auxiliaires*.

Andolfatto e Labbé elaboraram uma tipologia próxima da anterior, distinguindo três figuras militantes. Na base da pirâmide da hierarquia sindical encontram-se os *délégués*, que exercem a atividade sindical nos seus locais de trabalho. Numa posição intermédia, os *permanents de syndicats*, que nos seus locais de trabalho ou nos sindicatos consagram a totalidade ou a maioria do tempo à ação sindical, pelo que a sua atividade profissional é frequentemente simbólica. São eles quem assegura a ligação entre o núcleo central da organização e os aderentes e assalariados, ainda que estes autores refiram que os seus contactos com os trabalhadores são cada vez mais esporádicos visto o seu tempo ser quase integralmente ocupado em reuniões internas e em negociações. É neste reservatório que se extraem os militantes que, por cooptação, ascenderão à cúpula da organização sindical constituída pelas confederações, federações e estruturas regionais, onde encontramos os *permanents politiques*, que dedicam a totalidade do tempo ao sindicalismo, sendo neste pequeno círculo que se joga a vida interna das organizações e se decidem as principais responsabilidades e as evoluções estratégicas. Este universo caracteriza-se por uma forte acumulação de responsabilidades. De notar que, paradoxalmente, a queda da sindicalização é acompanhada por um reforço da centralização e de um crescimento importante deste grupo militante.

Para o Reino Unido, Clegg, Killick & Adam propuseram uma tipologia muito idêntica à anterior e que diferencia entre os *full-time officers*, os *full-time branch secretaries*, os *branch secretaries*, os *shop stewards and others* e os *other union officers*.

Seguindo a metáfora proposta por Kriegel (1985 [1968]) no seu estudo clássico sobre o PCF (*Parti Communiste Français*), podemos representar o universo sindical como sendo composto por um conjunto de círculos concêntricos constituídos em torno de um núcleo central ocupado pelos militantes que assumem as responsabilidades mais elevadas, sendo em torno deles que gravita toda a organização, à qual conferem estabilidade, sendo ao mesmo tempo acusados frequentemente de se terem tornado burocratas que se deixaram rotinizar, de se terem integrado no sistema e de se terem afastado da vida concreta de trabalho.

As tipologias que acabamos de enunciar são de índole indubitavelmente descritiva, baseadas em critérios objetivos e formais, mas através delas é-nos possível descortinar alguns dos contributos que definem o/a *militante sindical*. Essa definição poderá ser completada com o contributo de outros autores, como Collinet (1951), que considera o militante como sendo “*l’esprit du syndicalisme*”, ou Andrieux & Lignon (1973), que

não se tendo preocupado propriamente em definir este conceito, acabaram por dar contributos importantes nesse sentido, ao referirem que o *militante* exerce a sua atividade de modo voluntário e que não participa de forma pontual ou esporádica na ação, mas antes de um modo continuado, distinguindo-se dos aderentes pela intensidade da participação.

### **3. A militância no feminino**

Surgido entre os operários de ofício, desde logo emergiu e se enraizou no movimento sindical uma atitude sexista que mostrou ser transversal às principais correntes do movimento. Esta atitude guiou uma lógica que visou a exclusão das mulheres do mercado de trabalho – ou quanto muito a sua segregação para ramos de atividade com salários mais baixos – e dos sindicatos, a qual perdurou durante um longo período.

De facto, durante muitas décadas, o movimento sindical ignorou as mulheres e defendeu que o trabalho feminino devia ser transitório e restringir-se a determinados ramos. As mulheres eram vistas como concorrentes que provocavam o abaixamento dos salários e alguns sindicatos agiram mesmo no sentido de reforçar as desigualdades salariais, em vez de contribuírem para as eliminar.

Uma vez excluídas dos sindicatos, as mulheres criaram organizações próprias, que no Reino Unido permaneceram ativas até depois da I Guerra Mundial. Sindicatos exclusivamente femininos foram igualmente constituídos na Europa continental, como sucedeu em França, quer na CGT (*Confédération Générale du Travail*) sindicalista-revolucionária, ainda que de curta duração, quer na católica CFTC (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*), tendo estes permanecido até à ocupação nazi, ou em Portugal (Alves & Gama, 2013; Alves, no prelo). Experiências de sindicatos exclusivamente femininos subsistiram até muito recentemente, como é o caso do KAD (*Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark*) dinamarquês, fundado em 1901 e que só foi extinto em 2004. Em contraciclo, na Holanda, foi constituído em 1981 um sindicato para as mulheres que não são remuneradas pelo seu trabalho (incluindo as que praticam trabalho voluntário).

É o que Briskin (1998) designa por *separatism*, uma das possíveis estratégias – as outras serão a *separate organizing* (constituição de comissões de mulheres nos sindicatos) e a *autonomous organizing in the «community»* – seguidas pelas mulheres no mundo do sindicalismo, significando uma sua recusa em trabalhar com os homens, com a conseqüente constituição de organizações alternativas.

Por outro lado, a *militância no feminino*, tradicionalmente menos intensa, ao ser travada por fatores de ordem social, económica e cultural, ainda que sempre tenha existido, foi durante muito tempo envolta no silêncio. Por exemplo, até à década de 60 em França só há registo de uma obra neste campo. Trata-se do livro de Guilbert (1966), tendo por objeto as militantes sindicais francesas do período anterior à I Guerra Mundial.

Foi necessário esperar pelos últimos trinta anos para se verificar um considerável incremento na pesquisa relativa à militância das mulheres. Os primeiros trabalhos relevantes devem-se a Lewenhak (1977), Maruani (1979) ou Zylberberg-Hocquard (1978), seguindo-se-lhes já na década de 80 obras de carácter mais histórico como as de Milkman (1985) ou Soldon (1985). Os anos 90 marcam o aparecimento de análises incidindo sobre os desenvolvimentos recentes. Sobressaindo de uma bibliografia relativamente vasta, refiram-se as obras de Briskin & McDermott (1993); Colgan & Ledwith (1996); Cockburn (1995); Cunnison & Stageman (1993); Dickens (1999); Franzway (1998); Heinen & Trat (1997); Lawrence (1994); Le Quentrec, Rieu & Lapeyre (1999); Pocock (1995, 1997) ou Trebilcock (1991). Os trabalhos de Cook, Lorwin & Daniels (1984) e de Curtin (1999) avultam pelo método comparativo que utilizam.

Várias temáticas têm sido abordadas, mas há quatro que se evidenciam. Três delas são de carácter qualitativo: o questionamento sobre se as mulheres possuem interesses específicos e como é que eles se articulam ou não com os interesses de classe; as transformações operadas nas estruturas sindicais de modo a acomodarem as mulheres; e quais os contributos da militância feminina para uma outra forma de fazer sindicalismo. A quarta é de carácter mais quantitativo, dando-se especial atenção à medição da sub-representação das mulheres nas instâncias de decisão, procurando-se encontrar as suas causas e discernir as estratégias a implementar para a alterar.

Após a II Guerra Mundial, o movimento sindical – se bem que mantendo algumas hesitações e resistências – abandonou a lógica de exclusão em prol de uma nova lógica visando a organização das mulheres, cujas reivindicações específicas também começaram a assumir maior projeção.

A reorientação dos programas sindicais começou a ser mais perceptível apenas depois do início da incorporação em massa das mulheres no mercado de trabalho ao longo das décadas de 60 e 70 e da sua crescente inserção nos sindicatos, ainda que na prática tenham subsistido diversos problemas. Simultaneamente, começaram a ser

providenciadas estruturas específicas para as representar, num movimento que Pasture caracteriza como uma “*feminine intrusion in a culture of masculinity*” (Pasture, 1997, p. 218). Desde então um longo caminho foi percorrido, mas as debilidades mantêm-se.

Efetivamente, o crescimento em números absolutos e relativos das mulheres nos efetivos sindicais nos últimos decénios não se traduziu num crescimento correspondente no número de mulheres nos lugares de decisão, com os sindicatos a providenciarem muito raramente uma representação adequada das mulheres, como todos os estudos disponíveis demonstram (Cook, Lorwin & Daniels, 1992; Mahon 2002; Garcia, 1999; Garcia, Hacourt & Dumont, 2003; Trebilcock, 1991, Bouaffre & Sechi, 2014). Quando ascendem a estes postos, os departamentos ou sectores de atividade que são dirigidos por mulheres são maioritariamente os que a elas dizem respeito ou então departamentos no domínio social (juventude, saúde, educação), cabendo aos homens a direção dos departamentos económicos, jurídicos, organizativos ou de negociação.

A sub-representação constitui-se assim como uma tendência pesada que atravessa transversalmente os diversos movimentos sindicais nacionais, ocorrendo mesmo em países onde a participação política das mulheres é mais antiga e intensa e/ou onde a sua proporção no conjunto dos efetivos sindicais é superior à dos homens.

Muitos autores têm tentado explicá-la. Para Le Quentrec, Rieu & Lapeyre (1999), ela é socialmente construída, derivando do facto de às mulheres se destinar a esfera privada, enquanto aos homens se destina a esfera pública. Para esta autora, a ausência de tempo, devido ao trabalho na esfera privada, é fundamental para compreender o diferencial de militância entre mulheres e homens. Trata-se de uma realidade, em grande medida, causada por dois aspetos que formam uma unidade: de um lado, a baixa participação dos companheiros nas tarefas domésticas, a que se poderá juntar a sua oposição ao compromisso sindical da companheira; do outro, a ausência de estruturas e serviços sociais que acolham as crianças. O assumir de responsabilidades sindicais impõe, pois, a necessidade de redistribuição das tarefas domésticas no seio da família, com o acréscimo do tempo dedicado pelo homem ao espaço da reprodução e, simultaneamente, a disponibilização de estruturas sociais públicas que permitam a libertação das mulheres do espaço doméstico. É que, como afirmam Alvarez & Parini (2005), o engajamento, seja sindical ou político, não deriva exclusivamente de uma convicção ideológica; para que ele exista é necessário que haja “*du temps et une disponibilité psychologique et matérielle*” (Alvarez & Parini, 2005, p. 111).



A esta explicação de carácter societal, Healy & Kirton contrapõem uma outra de tipo organizacional. Os sindicatos não são organizações *gender-neutral*, dado que as lideranças sindicais uma vez eleitas, tal como Michels (1961 [1910]) e outros defenderam, tendem a permanecer nos seus cargos, afastando todos os que desafiam o seu poder, para isso usando os conhecimentos adquiridos e os recursos organizacionais. A dominação masculina reproduz-se deste modo, pelo que os sindicatos “*may be described as gendered oligarchies*” (Healy & Kirton, 2000, p. 344).

Por seu lado, Chaison & Andiappan, no seu estudo sobre as mulheres sindicalistas no Canadá, onde concluíram que estas militam mais nas *locals* e são mais frequentemente secretárias ou tesoureiras do que presidentes, sustentam que terá sido a divisão sexual do trabalho que conduziu “*to the segregation of local officer positions, and this restricts the visibility and influence of women officers in the labor movement*” (Chaison & Andiappan, 1987, p. 283).

A adoção de várias medidas tem incrementado a representação feminina, como evidenciado por Garcia, Trebilcock ou Bouaffre & Sechi. Entre elas contam-se a reserva de lugares, as quotas, a existência de comissões de mulheres ou a realização de conferências destinadas a discutir os seus problemas específicos. Mas a questão não é tanto quantitativa, mas mais profunda, ou seja, qualitativa. Ela passa pelo assegurar das mesmas oportunidades e pela mudança de cultura das organizações quanto à forma de exercício do poder.

Para os autores anteriormente citados, a presença de mulheres nas elites sindicais é uma condição necessária para permitir que os seus interesses venham à superfície e para quebrar a dominação masculina que persiste, a qual tem tradução nas políticas sindicais. Afirma-se a importância das mulheres para a alteração das ideologias (Pasture, 1997), ou dos programas e das agendas sindicais, concedendo-se prioridade a novos conteúdos na negociação coletiva, como sejam a igualdade, a conciliação entre vida familiar e vida profissional, a tomada em consideração dos problemas relativos à guarda de crianças e de pessoas dependentes, a licença de maternidade, o assédio sexual, a recomposição e melhor gestão dos tempos sociais, etc. (Coleman & Hastings, 1993). As mulheres terão introduzido igualmente mudanças importantes nas práticas sindicais, dado o seu estilo mais aberto e menos agressivo, como defendem (Cunnison & Stageman, 1993). Outros autores enfatizam a prioridade concedida à igualdade em vez da hierarquia; à partilha em vez do sigilo; à firmeza em vez da confrontação (Cockburn, 1991; Heery & Kelly, 1988). Por sua vez, Le Quentrec, Rieu & Lapeyre (1999), começando por sublinhar que

as mulheres não podem – nem querem, como enfatizam – militar da mesma forma que os homens, realçam a sua abordagem pelo concreto e a sua contribuição para a denúncia da rigidez, dos rituais, da acumulação de responsabilidades, etc. Estas autoras sustentam ainda que as mulheres contribuem para a adoção de métodos de trabalho mais coletivos e para a valorização da diversidade, o que contribui para enriquecer o agir sindical e tem efeitos sobre os comportamentos masculinos, ainda que reconheçam estar-se longe de se ter conseguido revolucionar as práticas sindicais.

De modo dissonante, Curtin (1997), considera não ser relevante a discussão sobre quem representa melhor os interesses das mulheres, até porque é impossível alguém representar os interesses de todas as mulheres. Sublinha ainda que há uma evidência limitada para consagrar a ideia de que estas têm uma maior propensão para trazer à colação as questões que as atormentam quando se encontram em posições de representação nos sindicatos. A explicação poderá residir no facto de não haver um número suficientemente elevado de mulheres a assumir posições-chave em muitos movimentos sindicais.

Como referimos, como forma de fortalecer a representação das mulheres têm sido implementadas várias medidas. Todavia, já em 1991, Trebilcock alertava para que o possível acréscimo da representação feminina nos órgãos de decisão, através da reserva de lugares ou de quotas, 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 (Trebilcock, 1991).

Uma outra medida implementada é a formação de grupos de mulheres no seio dos sindicatos, o que no movimento sindical britânico assumiu inicialmente um carácter informal. Tendo começado por ser muito criticados, esses grupos acabaram por ser crescentemente aceites (pelo menos em termos retóricos) e por se disseminar fortemente. Segundo Parker (2002), eles assumem modalidades diversificadas: conferências, comités, cursos e seminários, reuniões, secções e departamentos, eventos e campanhas, redes informais, grupos de trabalho, grupos de discussão, etc..

Do carácter informal inicial rapidamente se passou para a sua institucionalização, o que no entender de Briskin (1998) lhes conferiu uma maior legitimidade. Os seus objetivos são diversificados. Para Colgan & Ledwith (1996) visam diagnosticar e aconselhar, mas não definir políticas. Cockburn, (1995) ou Trebilcock (1991), veem-nos como assumindo um papel de coordenação. Cuneo (1993), realça que constituem um instrumento para definir e implementar campanhas e ações positivas anti-sexistas.

Para Braithwaite & Byrne (1995), Cobble (1993) ou Pocock (1995), servem para promover uma crescente participação das mulheres na liderança sindical, desafiando não só a dominação masculina, mas também o modelo organizacional baseado na burocracia, na hierarquização e nas práticas não democráticas. Segundo Briskin (1998), permitem o *empowerment* das mulheres e constituem uma etapa na sua luta pela igualdade, sendo um meio para atingir esse fim, para além de que evitam a marginalização, praticam a diversidade, promovem tanto a autonomia como a integração e facilitam a construção de alianças. Por seu lado, Parker (2002) sugere que estes grupos perseguem um vasto conjunto de objetivos que são enformados pelo conceito de igualdade. Também Colgan & Ledwith os consideram como “*the current hallmark*” (Colgan & Ledwith, 1994, p. 9) do desenvolvimento de um conceito lato de igualdade.

Um estudo realizado por Healy & Kirton (2000) com vários sindicatos britânicos confirmou a importância destes “*women groups*” para o progresso alcançado no aumento da representação das mulheres nas direções desses sindicatos, ao mesmo tempo que concluiu pela menor relevância assumida por medidas de carácter mais administrativo, como a reserva de lugares.

Mais recentemente foi proposta uma nova abordagem no sentido de incrementar a presença feminina nas estruturas decisórias dos sindicatos impulsionada pelo conceito de “*gender mainstreaming*”, significando uma “*abordagem integrada da igualdade*”. A sua origem remonta à Conferência das Nações Unidas sobre as mulheres realizada em 1985 em Nairobi. O conceito propõe uma nova conceção da igualdade entre homens e mulheres, integrada e permanente. Considera-se que as organizações sindicais podem desempenhar um papel essencial na sua difusão ao integrarem este objetivo nas suas práticas (igualdade em matéria de representatividade no seio das instâncias sindicais) e nas suas estratégias (reforçando o tema em todas as ações e negociações, em particular na negociação coletiva).

Segundo Silvera (2006) trata-se de um processo que está longe de ser implementado pelos vários movimentos sindicais nacionais – se bem que o princípio geral de integrar a igualdade nas políticas sindicais tenha sido adotado em numerosas organizações – apesar dos impulsos conferidos pela CES (Confederação Europeia de Sindicatos) através dos “*Programas de Ação para a Igualdade*” de 1995, 1999 e 2003, onde estão contidos os princípios desta estratégia.

Várias pesquisas têm evidenciado os principais entraves à implementação do conceito (Coleman & Hastings, 1993; Dickens, 1999; Hacourt & Garcia, 1999; Garcia, 2003; Kravaritou, 1997, Silvera, 2006). Entre eles contam-se as barreiras linguísticas; as resistências a introduzir um conceito com origem numa estrutura transnacional, o que pode ser visto como uma ingerência em movimentos sindicais nacionais que são soberanos; o tipo de articulação entre os quadros legislativos comunitário e nacionais no domínio da igualdade; os modos de articulação entre o quadro legislativo nacional e a negociação coletiva; os conteúdos abordados na negociação coletiva, sendo que em muitos países o tema da igualdade não é abordado; o modo de funcionamento interno dos sindicatos, muito centrado numa disponibilidade total dos militantes, em exigências de mobilidade fortes e baseando-se na cooptação, tipo de funcionamento este que torna difícil a presença e a participação das mulheres na vida sindical e no assumir de responsabilidades. Adicione-se ainda aos fatores inerentes à organização, a recusa da implementação de quotas ou da reserva de lugares, a existência e/ou eficácia das comissões de mulheres, a dimensão das organizações e questões operacionais como as horas das reuniões e a sua duração, etc.

Face a estes constrangimentos, Garcia, Hacourt & Dumont (2003) propuseram que fosse concedida atenção às ações positivas entretanto implementadas (quotas, reservas de lugares, grupos de mulheres), bem como a outras, nomeadamente a formação de mulheres dirigentes ou a garantia de uma sua representação proporcional. Silvera, por seu lado, propôs a integração do tema da igualdade na formação sindical de base, para além do desenvolvimento de ações de carácter específico mais aprofundadas.

No contexto desta abordagem, as estruturas específicas de mulheres assumem um maior relevo, para o que necessitam ser dotadas de meios financeiros e humanos e que a sua atividade seja realmente reconhecida. Elas constituirão elementos favoráveis à implementação do conceito, nomeadamente através da integração dos seus contributos na estratégia e na ação sindicais, assumindo desta forma uma influência real no funcionamento da organização. Será igualmente necessária uma maior articulação com as instâncias de decisão a todos os níveis organizativos.

Por conseguinte, a integração das mulheres e a implementação de uma política de igualdade continuam a encontrar dificuldades e a ser processos caracterizados pela lentidão. O reconhecimento das mulheres no interior das estruturas sindicais e o tema da igualdade ainda não se impuseram apesar dos avanços registados, pelo que elas continuam largamente excluídas dos centros de decisão sindicais a todos os níveis. E,

como enfatizam Colgan & Ledwith (1996); Heery & Kelly (1988) ou Kirton & Healy (1999), as mulheres militantes assumem um papel central e estratégico para o reverter do refluxo sindical, ao permitirem, nas palavras de Cockburn (1991), dar aos sindicatos uma “*woman-friendly image*”.

Os sindicatos têm nas mulheres um amplo campo de recrutamento, não só como associadas, mas também como militantes. E se existem estudos como os de Antos, Chandler & Mellow (1980) ou de Freeman & Leonard (1985) que postulam o relativo menor interesse das mulheres em se sindicalizarem, por comparação com os homens, outros afirmam que tal não corresponde à realidade e que o seu interesse em se organizarem é idêntico (Forrest, 2009; Leigh & Hills, 1987; Sinclair, 1995), devendo o enfoque ser colocado nas barreiras enfrentadas pelas mulheres à sindicalização.

#### **4. Metodologia**

Foram três os critérios que presidiram à seleção dos sindicatos da administração pública como campo empírico. O primeiro relaciona-se com a elevada taxa de feminização do emprego que se regista neste sector, a qual ascendia a 59,9% no conjunto da administração no 4º trimestre de 2017, alcançando-se os 62,6% na administração central, o que compara com os 48,9% relativos à população ativa. Apenas a administração local apresentava um valor inferior (43,0%) (DGAEP, 2018). Em algumas profissões e serviços atingem-se cifras inclusivamente bastante superiores, como sucede nos fundos da segurança social (81,1%), no ensino básico (90,9%, em 2015), na profissão de enfermagem (81,9% em 2015) ou nos registos e notariado (82,4% em 2016).

Os dois restantes critérios estão relacionados com o sistema sindical existente no sector. Por um lado, ele engloba algumas das estruturas de maior dimensão do país. Por outro lado, é na administração pública (42,4%), na saúde (43,9%) e na educação (63,0%) que se verificam as taxas de feminização das direcções sindicais mais elevadas. Estes valores são muito superiores aos que se registam nos restantes sectores, sendo que o que mais se aproxima é o do comércio, serviços, hotelaria e espetáculos, com um valor médio de apenas 36,5%.

Retivemos cinco níveis de análise: a população feminina sindicalizável num determinado ramo, serviço ou profissão; a população feminina associada; a constituição das equipas dirigentes; a constituição dos órgãos mais restritos de direcção

(comissão executiva ou secretariado); e a liderança da organização. Até ao presente momento apurámos dados relativos apenas aos primeiro, terceiro e quinto níveis.

Para apurar a população feminina sindicalizável, recorreremos à informação estatística oficial disponível, nomeadamente os Balanços Sociais de diversos serviços da administração pública, o BOEP (Boletim Estatístico do Emprego Público), elaborado pela DGAEP (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público); a documentos de ordens profissionais; às Estatísticas da Educação, da responsabilidade da DGEEC (Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência) ou a dados estatísticos sobre as profissões da justiça, produzidos pela DGPJ (Direção-Geral da Política de Justiça), ou da saúde, produzidos pelo INE (Instituto Nacional de Estatística).

Para apurar os dados referentes à constituição das equipas dirigentes e às lideranças sindicais, procedemos a uma análise documental incidindo nas fichas biográficas dos dirigentes sindicais publicadas no BTE (Boletim do Trabalho e do Emprego), no JORAA (Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores) e no JORAM (Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira) na sequência das eleições realizadas entre 2013 e 2016, sendo que nos centrámos exclusivamente nos membros efetivos das direções.

Após a recolha dos dados foi construída uma base em Excel com toda a informação qualitativa e quantitativa recolhida sobre 102 organizações sindicais com jurisdição na administração pública, o que corresponde a cerca de um terço do número total de sindicatos atualmente existentes em Portugal, e sobre o emprego público.

Realizou-se uma análise estatística com os dados obtidos para representar e caracterizar os sindicatos em relação à presença das mulheres na direção, em função do ramo no qual têm jurisdição. Procedeu-se à segmentação e classificação dos sindicatos com a aplicação de uma análise de *clusters*. Como variáveis de segmentação utilizaram-se a taxa de feminização e a percentagem de mulheres na direção. Aplicou-se uma análise de *clusters* hierárquica, com recurso ao método de Ward, com o objetivo de determinar o número de segmentos de sindicatos diferentes. Em seguida, para a classificação dos sindicatos, aplicou-se o método k-médias, técnica de análise de *clusters* não hierárquica, de otimização.

## **5. Apresentação dos resultados**

Os sindicatos analisados são maioritariamente de profissão (78,4%), divididos entre os de profissões não manuais (49,0%) e os de profissões científicas e técnicas (29,4%).

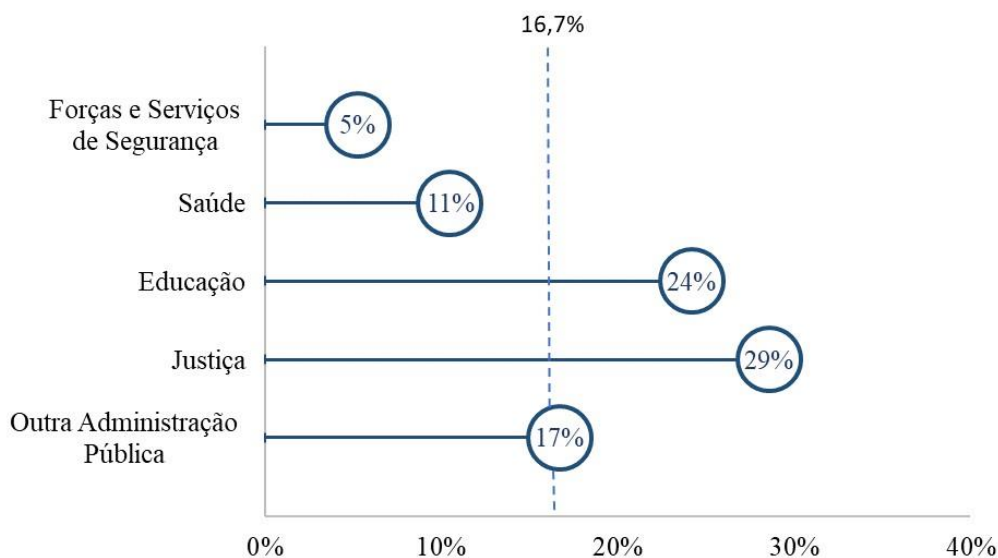
Apenas cerca de 12% são de ramo e 10% têm jurisdição em determinados serviços da administração pública.

Em relação ao ramo de pertença o conjunto de sindicatos atuam mais frequentemente no ramo da educação (32,4%); 18,6% nas forças e serviços de segurança; outras 18,6% no ramo da saúde e apenas 6,9% na justiça. Existem ainda alguns sindicatos que foram classificados numa categoria intitulada “outra administração pública”, com uma representação de 23,5%, correspondendo a sindicatos que exercem a sua jurisdição noutros ramos da administração pública ou que lhe são transversais.

Verifica-se uma fraca consistência no sector sindical, suportada quer pela existência de um número elevado de organizações, quer pelo indicador de filiação confederal, ainda que os maiores sindicatos estejam filiados nas estruturas de topo do movimento sindical português. Assim, a maioria dos sindicatos analisados 68,6% não são filiados confederalmente; apenas 17,6% são filiados na UGT e 13,7% na CGTP-IN.

A proporção de mulheres nas posições de liderança dos sindicatos da administração pública é muito baixa. Por observação da Figura 1, verifica-se que a percentagem média é de apenas 16,7%, apenas os sindicatos associados à educação e à justiça apresentam um valor mais elevado, 24,2% e 28,6% respetivamente.

**Figura 1 – Distribuição da liderança feminina (%), dos sindicatos da administração pública em Portugal (2013-2016)**



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

A distribuição percentual de mulheres na direção foi classificada em cinco escalões (Quadro 1). Verifica-se que a concentração de sindicatos surge nos escalões de menor valor. O ramo da educação é uma exceção, com uma elevada ou muito elevada taxa de feminização, em 63,0% dos casos. Na justiça, os sindicatos distribuem-se pela média e elevada taxa de feminização.

**Quadro 1 – Sindicatos da administração pública segundo a proporção de mulheres nas respetivas direções (%), por ramo, em Portugal (2013-2016)**

% de mulheres na direção (2013-2016)	Forças e Serviços de				
	Outra Administração Pública (n=22)	Educação (n=27)	Segurança (n=10)	Justiça (n=5)	Saúde (n=16)
	Muito baixa (0%-20%)	<b>18,2</b>	0	<b>80,0</b>	0
Baixa (21%-40%)	<b>45,5</b>	<b>7,4</b>	<b>20,0</b>	0	<b>50,0</b>
Média (41%-60%)	22,7	29,6	0	80,0	37,5
Elevada (61%-80%)	13,6	59,3	0	20,0	0
Muito elevada (81%-100%)	0	3,7	0	0	6,3
Total	100	100	100	100	100

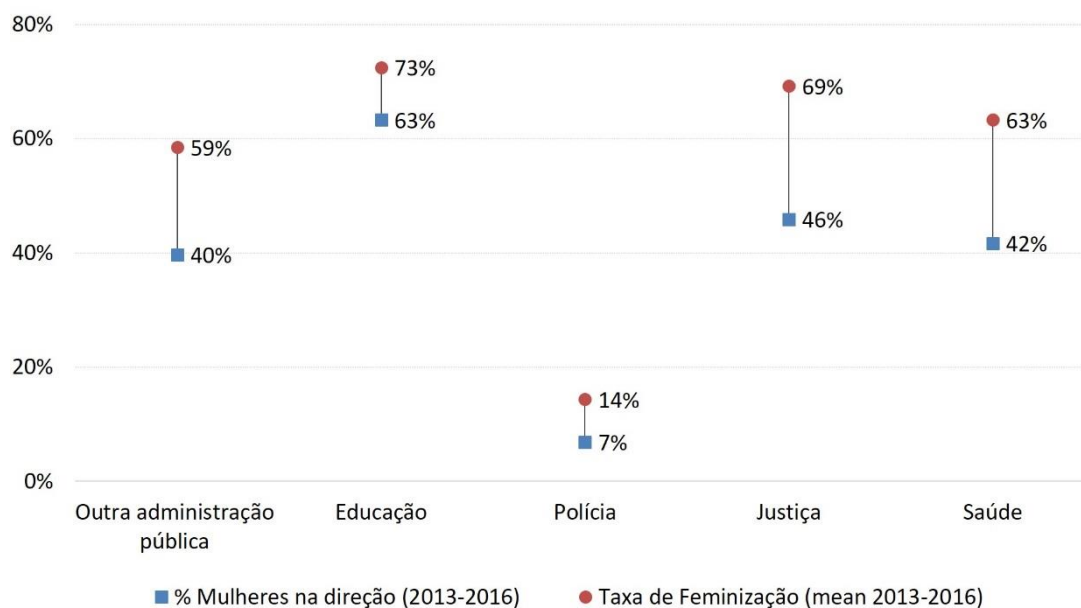
Fonte: Cálculos próprios a partir do BTE, JORAA e JORAM

Salienta-se que existem nove sindicatos que não têm mulheres na direção, sendo oito destes pertencentes às forças e serviços de segurança. No período 2013-2016, apenas um sindicato apresenta uma taxa de feminização da direção de 100,0% (SIMAC – Sindicato Nacional Massagistas Recuperação e Cinesioterapeutas) e outro, uma taxa superior a 90,0% (SPCL – Sindicato dos Professores das Comunidades Lusíadas).

A sub-representação das mulheres nos cargos das direções sindicais da administração pública é comum e transversal para os diferentes ramos, embora tenha intensidades distintas. A presença das mulheres na direção dos sindicatos não deve ser analisada de forma isolada da feminização do ramo de pertença do sindicato. Para ramos onde a feminização do emprego é baixa deve ser expectável uma baixa presença de mulheres também na direção dos sindicatos, como é o caso das forças e serviços de segurança. Desta comparação resulta uma avaliação mais real e adequada da representação feminina. Na Figura 2 é possível avaliar o diferencial entre o valor percentual de mulheres na direção e a taxa de feminização (valor médio no período 2013-2016) em cada ramo.



**Figura 2 – Percentagem de mulheres nas direções sindicais e a taxa de feminização do emprego (%), por ramo, em Portugal (2013-2016)**



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

Por um lado, os sindicatos do ramo da educação revelam uma maior presença de mulheres e também registam uma maior proporção nas direções sindicais, se bem que se verifique um diferencial de dez pontos percentuais. O conjunto dos sindicatos do ramo das forças e serviços de segurança apresenta uma presença de mulheres nas direções muito reduzida, mas com um diferencial de apenas sete pontos percentuais relativamente à taxa de feminização destas forças. Por outro lado, nos sindicatos nas áreas da saúde e da justiça o afastamento é maior e bastante considerável, com um diferencial de 23 e 21 pontos percentuais respetivamente.

## 6. Segmentação dos sindicatos

Os dois indicadores analisados, percentagem de mulheres na direção e taxa de feminização, foram utilizados para segmentação dos sindicatos. Numa primeira fase foi elaborada uma representação de quadrantes, utilizando a média global de cada indicador como referencial para os eixos (Figura 3).

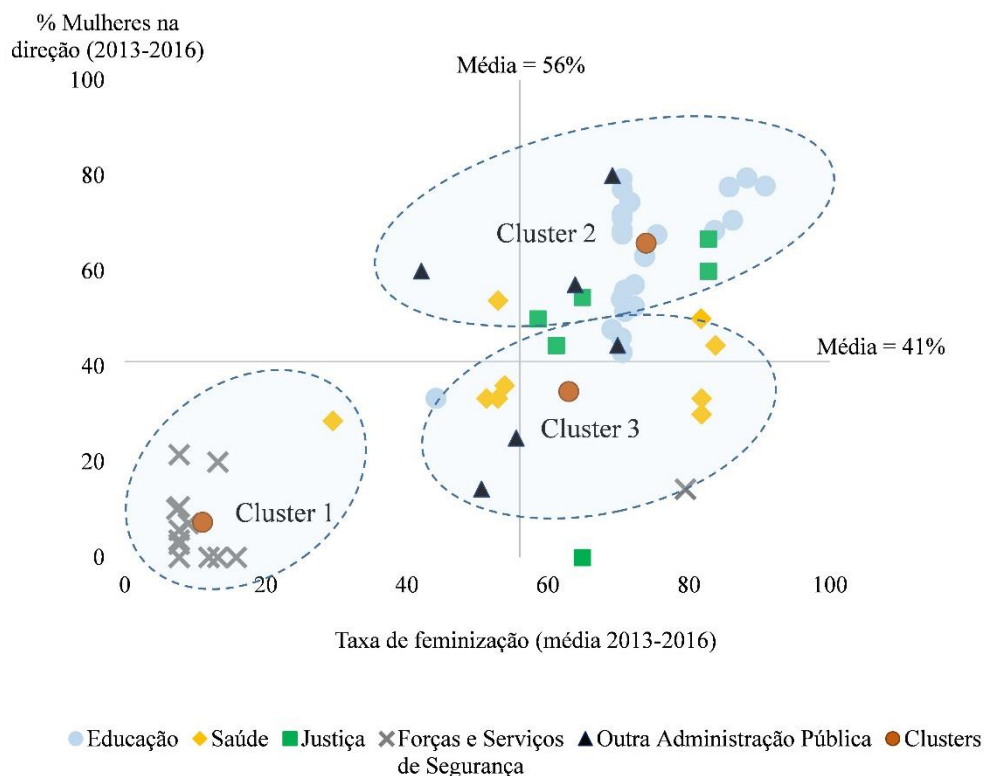
A análise dos sindicatos localizados em cada quadrante permite detetar dois grupos de sindicatos atípicos, situados nos quadrantes pares. Desta forma, no segundo encontramos organizações com uma taxa de feminização inferior à média

do conjunto e com uma percentagem de mulheres na direção superior à média. Nesta situação encontraram-se o SMZS (Sindicato dos Médicos da Zona Sul), no ramo da saúde, e o SINSEF (Sindicato dos Funcionários do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras), que integrámos na categoria “outra administração pública”.

No quarto quadrante situam-se os sindicatos com uma taxa de feminização superior à média do conjunto, mas onde a presença de mulheres na direção é inferior à respetiva média. São exemplo disto o SPTAAP (Sindicato do Pessoal Técnico de Apoio à Atividade Policial da PSP), o SFJ (Sindicato dos Funcionários Judiciais) e dois sindicatos do ramo da saúde, o SIPE (Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem) e o SE (Sindicato dos Enfermeiros).

Estes dois grupos devem ser objeto de estudos mais aprofundados, de forma a compreender as razões que os tornam atípicos, ou no sentido de uma sobre-representação, no primeiro caso, ou de uma muito acentuada sub-representação, no segundo.

**Figura 3 – Tipologia dos sindicatos (2013-2016) (n=61)**



Fonte: Elaboração própria

Realizou-se uma análise de *clusters* com recurso ao método hierárquico de Ward, através da qual foi possível verificar a existência de três segmentos de sindicatos que diferem em relação às variáveis de segmentação usadas. Em seguida, os sindicatos foram classificados em três grupos com recurso ao método não hierárquico k-médias.

O primeiro *cluster* é formado quase exclusivamente por organizações das forças e serviços de segurança. Trata-se de um conjunto de sindicatos com jurisdição em ramos com uma baixa taxa de feminização do emprego e que apresentam em consequência uma muito fraca representação das mulheres nas direções sindicais (Quadro 2).

O segundo segmento é maioritariamente constituído por sindicatos do ramo da educação, organizações que atuam em ramos com uma elevada taxa de feminização do emprego, registando uma presença de mulheres nas direções sindicais acima da média.

**Quadro 2 – Caracterização dos *clusters* de sindicatos**

Cluster 1 (n <sub>1</sub> =15)	Cluster 2 (n <sub>2</sub> =27)	Cluster 3 (n <sub>3</sub> =19)
93,3 % (14) Forças e Serviços de Segurança	74,1 % (20) Educação	36,8 % (7) Saúde
	11,1 % (3) Justiça Outra	26,3 % (5) Educação Outra
	11,1 % (3) Administração Pública	15,8 % (3) Administração Pública
		15,8 % (3) Justiça

Fonte: Elaboração própria

Por fim, o terceiro grupo de sindicatos maioritariamente da saúde e da educação, caracteriza-se por atuar em ramos com uma taxa de feminização semelhante ou superior à média, com as organizações a evidenciar uma percentagem de mulheres na direção muito inferior ao seu peso na população sindicalizável.

## 6. Conclusão

Nascido entre os operários de ofício, esta matriz originária do sindicalismo teve como consequência que o movimento sindical adotasse desde a sua origem, e por um longo período, uma atitude sexista de exclusão das mulheres do mercado de trabalho e

dos sindicatos. Segundo Pasture (1997), ela derivou de uma contaminação deste movimento pela cultura burguesa, em particular a sua representação sobre a sociedade e os papéis que nela devem ser desempenhados por homens e mulheres: às mulheres destinar-se-ia a esfera privada, cuidando da família e da educação dos filhos; aos homens, a esfera pública, garantindo o sustento da família. Esta atitude em breve se tornou dominante ao ser assumida pelas principais correntes sindicais, tão díspares entre si como sejam a anarcossindicalista, a reformista ou a católica.

Apesar de todas as hesitações e resistências, na Europa fundamentalmente após a IIª Grande Guerra, e em Portugal após o 25 de Abril, os sindicatos iniciaram processos de mudança estratégica visando passar a organizar os enormes contingentes de força de trabalho feminina que afluíam ao mercado de trabalho.

Contudo, a *militância no feminino*, desde logo a sindical, continuou a ser menos intensa, ao ser travada por fatores de ordem social, económica e cultural. E são esses fatores que impedem igualmente a ascensão das mulheres aos círculos de poder mais restritos de que nos falam Caire ou Andolfatto & Labbé.

E mesmo em ramos e/ou em profissões altamente feminizados, esse facto não é garantia de que se verifique uma adequada representação das mulheres no movimento sindical. Como demonstrámos, apesar dos vários padrões que descortinámos, isso é notório para o conjunto dos sindicatos da administração pública, assumindo particular acuidade no caso dos sindicatos dos profissionais de enfermagem, onde encontramos diferenciais inclusivamente superiores a 40 pontos percentuais entre a proporção de mulheres na população sindicalizável e a sua proporção nas instâncias de decisão.

Deste modo, ao movimento sindical da administração pública portuguesa também se aplica a metáfora do *teto de vidro*, que a *US Glass Ceiling Commission* define como sendo “*the unseen, yet unbreachable barrier that keeps minorities and women from rising to the upper rungs of the corporate ladder, regardless of their qualifications or achievements*” USGCC (1995: 4), e que muitos autores já identificaram existir não só no universo empresarial, mas também no mundo sindical e associativo mais geral.

E, como alertam diversos autores, de que são exemplo Lawrence (1994); Cockburn (1991, 1995) ou Colgan e Ledwith (1996), a não adequada representação das mulheres tem consequências nefastas para o sindicalismo. Por um lado, porque um sindicalismo menos inclusivo é um sindicalismo menos representativo. Por outro lado, porque se as lideranças sindicais não representam de forma proporcional os efetivos, então o carácter democrático das organizações é severamente restringido.

A CES tem vindo a ter uma política proativa neste domínio. Desde os planos dos anos 90 até mais recentemente com as recomendações plasmadas na *Gender Equity Resolution* adotada pelo comité executivo em 2011. De acordo com Bouaffre & Sechi (2014), apenas seis das 44 confederações que responderam ao inquérito, que é realizado periodicamente pela confederação, ainda não tinham adotado nenhuma das medidas previstas naquele documento em meados da década atual, sendo que eram poucas as que haviam tomado medidas sobre a proporção de mulheres nos órgãos de direção.

O caminho tem sido longo e difícil, mas vem sendo trilhado. E, se bem que se mantenham insuficiências, a situação evoluiu bastante por comparação com as décadas de 70 e 80 e, mesmo, de 90. Muito há a fazer, mas certamente que os sindicatos saberão encontrar e aplicar as políticas necessárias e que permitirão acabar definitivamente com a sub-representação das mulheres nos seus órgãos dirigentes.

#### **Nota**

Por decisão pessoal os autores do texto escrevem segundo o novo acordo ortográfico

#### **Bibliografia**

- Alvarez, E., & Parini, L. (2005). Engagement politique et genre: la part du sexe. *Nouvelles Questions Féministes*, 24(3), 106-121.
- Alves, P. M. (no prelo). Sindicalismo, sexismo, separatismo. Contributos para o conhecimento de uma página obscura do sindicalismo português. In A. S. Paço (Ed.), *Atas do II Congresso de História do Movimento Operário e dos Movimentos Sociais em Portugal*. Lisboa: IHC-FCSH/UNL.
- Alves, P. M., & Gama, O. (2013). A militância no feminino nos primórdios do sindicalismo em Portugal. *UBIMUSEUM – Revista Online do Museu de Lanifícios da Universidade da Beira Interior*, 2, 183-195.
- Andolfatto, D., & Labbé, D. (2000). *Sociologie des syndicats*. Paris: La Découverte.
- Andrieux, A., & Lignon, J. (1973). *Le militant syndicaliste d'aujourd'hui. Ouvriers, cadres, techniciens, qu'est-ce qui les fait agir?* Paris: Denoel.
- Antos, J., Chandler, M., & Mellow, W. (1980). Sex differences in union membership. *Industrial and Labor Relations Review*, 33(2), 162-169.

- Bouaffre, A., & Sechi, C. (2014). *Tendances de l’affiliation féminine au sein des confédérations syndicales nationales*. Bruxelas: ETUI.
- Braithwaite, M., & Byrne, C. (1995). *Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats*. Bruxelas: ETUI.
- Briskin, L., & McDermott, P. (eds.) (1993). *Women challenging unions: feminism, democracy and militancy*. Toronto: Toronto University Press.
- Briskin, L. (1998). *Autonomy, diversity and integration: union women’s separate organizing in North America and Western Europe in the context of restructuring and globalization*. Comunicação apresentada ao XIV Congresso Mundial de Sociologia, Montreal.
- Caire, G. (1971). *Les syndicats ouvriers*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Chaison, G. N., & Andiappan, P. (1987). Profiles of local union officers: females vs males. *Industrial Relations*, 26(3), 281-283.
- Clegg, H. A., Killick, A. J., & Adam, R. (1961). *Trade union officers. A study of full-time officers, branch secretaries and shop stewards in British trade unions*. Oxford: Blackwell.
- Cobble, D. (ed.) (1993). *Women and unions: forging a partnership*. Ithaca: ILR Press.
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women: men’s resistance to sex equality in organizations*. Ithaca: Cornell University Press.
- Cockburn, C. (1995). *Women and the European social dialogue: strategies for gender democracy*. Luxemburgo: European Commission Equal Opportunities Unit.
- Coleman, M., & Hasting, S. (1993). *Les femmes et les syndicats en Europe*. Genebra: BIT.
- Colgan, F., & Ledwith, S. (1994). *Women’s trade union activism: a creative force for change and renewal within the trade union movement?* Comunicação apresentada à Conferência Work, Employment and Society, Londres.

- Colgan, F., & Ledwith, S. (1996). Sisters organizing: women and their trade unions. In S. Ledwith & F. Colgan. (Eds.), *Women in organizations: challenging gender politics* (pp. 152-185). Londres: Macmillan.
- Collinet, M. (1950). Masses et militants: quelques aspects de l'évolution des minorités agissantes au syndicalisme de masse. *Revue d'Histoire Économique et Sociale*, 2, 200-211.
- Cook, A., Lorwin, V., & Daniels, A. (1984). *Women and trade unions in eleven industrialized countries*. Filadélfia: Temple University Press.
- Cook, A., Lorwin, V., & Daniels, A. (1992). *The most difficult revolution. Women and trade unions*. Ithaca: Cornell University Press.
- Cuneo, C. (1993). Trade union leadership: sexism and affirmative action. In L. Briskin & P. McDermott (Eds.), *Women challenging unions: feminism, democracy and militancy* (pp. 109-136). Toronto: Toronto University Press.
- Cunnison, S., & Stageman, J. (1995). *Feminising the unions. Challenging the culture of masculinity*. Aldershot: Avebury.
- Curtin, J. (1999). *Women and trade unions: a comparative perspective*. Aldershot: Ashgate.
- Dickens, L. (1999). *Égalité des chances et négociations collectives dans l'Union Européenne*. Dublin: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.
- Duverger, M. (1954). *Les partis politiques*. Paris: Armand Colin.
- Forrest, A. (2001). Connecting women with unions: what are the issues. *Industrial Relations/Relations Industrielles*, 56(4), 647-675.
- Freeman, R. B., & Leonard, J. S. (1985). *Union maids: unions and the female workforce*. Boston: National Bureau of Economic Research, Working Paper n.º 1652.
- Franzway, S. (1998). *Sexual politics in labour movements*. Comunicação apresentada ao XIV Congresso Mundial de Sociologia, Montreal.

- Garcia, A., Hacourt, B., & Lega, H. (1999). *The «second sex» of European trade unionism*. Bruxelas: ETUI.
- Garcia, A., Hacourt, B., & Dumont, I. (2003). *Les femmes dans les syndicats: une nouvelle donne*. Bruxelas: ETUI.
- Guilbert, M. (1966). *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*. Paris: Éditions du CNRS.
- Healy, G., & Kirton, G. (2000). Women, power and trade union government in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), 343-360.
- 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.
- Heinen, J., & Trat, J. (1997). *Hommes et femmes dans le mouvement social*. Paris: Cahiers du GEDISST.
- Hetzel, A.-M., Lefèvre, J., Mouriaux, R., & Tournier, M. (1998). *Le syndicalisme à mots découverts (1971-1990)*. Paris: Éditions Syllepse.
- Ion, J., Franguiadakis, S., & Viot, P. (2005). *Militer aujourd'hui*. Paris: Autrement.
- 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.
- Kravaritou, Y. (1997). *Egalité des chances et négociations collectives dans l'Union Européenne*. Dublin: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.
- Kriegel, A. (1985 [1968]). *Les communistes français. Essai d'ethnographie*. Paris: Éditions du Seuil.
- Lawrence, E. (1994). *Gender and trade unions*. Londres: Taylor and Francis.
- Le Quentrec, Y., Rieu, A., & Lapeyre, N. (1999). *Femmes dans la prise de décision syndicale: pour quels changements?* Journées d'Études Doctorales Interdisciplinaires sur le Syndicalisme, Paris.



- Leigh, D., & Hills, S. (1987). Male-female differences in the potential for union growth outside traditionally unionised industries. *Journal of Labor Research*, 8(2), 131-142.
- Lewenhak, S. (1977). *Women and trade unions: an outline history of women in the British trade union movement*. Londres: Benn.
- 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.
- Maruani, M. (1979). *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*. Paris: Syros.
- Michels, R. (1961 [1910]). *Political parties: A sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy*. New York: Collier Books.
- Milkman, R. (ed.) (1985). *Women, work and protest. A century of US women's labor history*. Boston: Routledge and Kegan Paul.
- Mouriaux, R. (1983). *Les syndicats dans la société française*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Parker, J. (2002). Women's groups in British unions. *British Journal of Industrial Relations*, 40(1), 23-48.
- Pasture, P. (1997). Feminine intrusions in a culture of masculinity. In P. Pasture, J. Verberckmoes, & H. de Witte (Eds), *The lost perspective? Trade unions between ideology and social action in the new Europe* (pp. 218-237). Aldershot: Avebury.
- Poças, L. (2001). *As raízes da vontade: dimensões sociais da motivação para a militância sindical*. Lisboa: ISCTE (Tese de Licenciatura não publicada). ISCTE, Lisboa.
- Pocock, B. (1995). Gender and activism in Australian unions. *The Journal of Industrial Relations*, 37(3), 377-400.
- Pocock, B. (ed.) (1997). *Strife. Sex and politics in labour unions*. Sydney: Allen and Unwin.
- Scott, J. W. (1983). Women's in history: the modern period, *Past and Present*, 101(1), 141-157.

Silvera, R. (2006). Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe, *La Revue de l'IREES*, 50, 137-172.

Sinclair, D. (1995). The importance of sex for the propensity to unionize. *British Journal of Industrial Relations*, 33(22), 173-190.

Soldon, N. C. (ed.) (1985). *The world of women's trade unionism. Comparative historical essays*. Westport: Greenwood Press.

Trat, J., & Zylberberg-Hocquard, M.-H. (2000). *La participation des femmes aux instances de décision des syndicats*. Paris: Service des Droits des Femmes.

Trebilcock, A. (1991). Strategies for strengthening women's participation in trade union leadership. *International Labour Review*, 130(4), 407-426.

USGCC (1995). *A Solid investment: making full use of the nation's human capital. (Final Report of the Commission)*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

Retirado de:

[https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1117&context=key\\_workplace](https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1117&context=key_workplace)

Woolf, V. (1929). *A Room of one's own*, Retirado de:  
<http://pdftitles.com/book/14183/a-room-of-ones-own>

Zylberberg-Hocquard, M.-H. (1978). *Féminisme et syndicalisme en France avant 1914*. Paris: Anthropos.

### **Fontes primárias**

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

JORAA – Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores

JORAM – Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira

### **Fontes estatísticas**

Balanços Sociais dos Serviços da Administração Pública

DGAEP (2018). Síntese estatística do emprego público – 4º trimestre de 2017, Lisboa,

DGAEP

DGEEC – Estatísticas da Educação

DGPJ – Estatísticas da Justiça

INE – Estatísticas da Saúde