

GÉNERO NOS SINDICATOS.

IGUALDADES, DESIGUALDADES E DIFERENÇAS

VERA SANTANA



**GÉNERO NOS SINDICATOS.
IGUALDADES, DESIGUALDADES E DIFERENÇAS**

CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO
DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1. TRABALHADORES MAIS VELHOS:
POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS
2. DINÂMICAS DE TRANSFORMAÇÃO
DAS RELAÇÕES LABORAIS EM PORTUGAL
3. ROTAÇÃO EMPREGO-FORMAÇÃO:
A EXPERIÊNCIA PORTUGUESA DE *JOBROTATION*
4. ESTUDO DE AVALIAÇÃO DOS APOIOS À CRIAÇÃO DO PRÓPRIO
EMPREGO POR DESEMPREGADOS SUBSIDIADOS
5. O IMPACTO DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO
DE ADULTOS NO DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL
E DA CIDADANIA – A METAMORFOSE DAS BORBOLETAS
6. SALÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO
EM PORTUGAL
7. INQUÉRITO ÀS EMPRESAS SOBRE MEDIDAS ACTIVAS DE POLÍTICA
DE EMPREGO. BASE DE DADOS COMUNITÁRIA DAS POLÍTICAS DE
EMPREGO. O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA FLEXIGURANÇA.

CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO N.º 08

GÉNERO NOS SINDICATOS. IGUALDADES, DESIGUALDADES E DIFERENÇAS

VERA SANTANA

© Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS)

CADERNOS DE EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO N.º 08

GÉNERO NOS SINDICATOS. IGUALDADES, DESIGUALDADES E DIFERENÇAS

Autoria: Vera Santana

Com a colaboração de: Anabela Lourenço, Maria de Fátima Palma,
Maria João Janeiro, Pedro Serranito

Estagiários: José Manuel Vassalo e Silva, Helena Batista,
Rita Sofia Soares, Sandra Soares

Primeira edição: Novembro 2009

Tiragem: 1.000 exemplares

ISBN: 978-972-8312-57-2

Depósito legal: 305062/10

Direcção Editorial

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)

Praça de Londres, 2 – 7.º, 1049-056 LISBOA

Tel.: (+351) 21 844 14 00; Fax: (+351) 21 844 14 66

C. electrónico: dgert@dgert.mtss.gov.pt

Página WWW: <http://www.dgert.mtss.gov.pt>

Paginação e Produção

5W – Comunicação e Marketing Estratégico, Lda.

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,

de acordo com a legislação em vigor, por DGERT/MTSS

Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)

Praça de Londres, 2 – 7.º, 1049-056 LISBOA

Tel.: (+351) 21 844 14 00; Fax: (+351) 21 844 14 66

C. electrónico: dgert@dgert.mtss.gov.pt

Página WWW: <http://www.dgert.mtss.gov.pt>

Data de Edição:

Novembro 2009

08

**GÉNERO NOS SINDICATOS. IGUALDADES,
DESIGUALDADES E DIFERENÇAS**

AGRADECIMENTOS

Várias foram as instituições e as pessoas que, no decurso deste estudo, connosco trabalharam, permitindo de diversos modos o seu desenvolvimento e concretização e a quem expressamos os nossos agradecimentos.

Ao Secretário-Geral da UGT, Engenheiro João Proença, à Comissão de Mulheres da UGT, em particular à sua então Coordenadora, Dr.^a Alice Martins, à Amélia Lourenço, à Fátima Martins e à ex-Coordenadora Wanda Guimarães, por todos estes anos de apoio fraterno.

Ao Secretário-Geral da CGTP, Dr. Manuel Carvalho de Silva, à Coordenadora da Comissão Nacional de Mulheres, Graciete Cruz, à Maria José Judas e ao João Paulo, funcionários da CGTP, pela disponibilidade prestada em vários momentos deste estudo.

À Prof. Doutora Virgínia Ferreira, da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, com quem discutimos e elaborámos o questionário e as suas bases teóricas e metodológicas, muito embora as possíveis omissões sejam da nossa responsabilidade.

Ao Senhor Director-Geral do Emprego e Relações do Trabalho, Dr. Fernando Ribeiro Lopes que acolheu, na DGERT, e apoiou institucional e pessoalmente, ao longo dos anos e de vários modos, o Projecto POCTI/SOC/36474, FCT, do qual este Relatório é uma parcela.

Ao Vice-reitor para os Mestrados e Investigação da ULHT – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias e Coordenador da UEICSA – Unidade de Estudos e Investigação em Ciências Sociais Aplicadas, Prof. Doutor Mário Canovas Moutinho, pelos vários apoios ao CEG – Centro de Estudos do Género, desde o seu início e ao Projecto POCTI/SOC/36474, FCT, do qual este estudo é uma parcela.

Ao Magnífico Reitor da ULHT – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Prof. Doutor Fernando Santos Neves e ao Senhor Administrador da ULHT – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Prof. Dr. Manuel Damásio pelo acolhimento institucional à investigação na área dos Estudos do Género sem o qual nem o CEG nem o Projecto POCTI/SOC/36474, FCT, teriam trilhado estes caminhos.

Ao Coordenador do Departamento de Ciências Humanas e Sociais da ULHT – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Prof. Doutor José Feliciano Fialho que acolheu a ideia, defendeu a minha proposta e fez aprovar a cadeira de Sociologia do Género, no âmbito da Licenciatura em Sociologia, cuja leccionação iniciei no ano lectivo de 2001/2002, e que terá eventualmente despertado nalguns estudantes o interesse pelos Estudos de Género.

Aos então finalistas da Licenciatura em Sociologia da ULHT que estagiaram na DGERT, ao abrigo de um protocolo entre o CEG/ULHT e a DGERT, e no âmbito do PRO-

DEP, e à Dr.^a Maria João Janeiro, assessora na DGERT que se disponibilizou para co-orientar os referidos estágios e, ainda, ao Dr. José António Alves Luís, assessor na DGERT, que trouxe ao projecto todo o seu saber informático na área das associações laborais, capaz de criar uma base de dados específica para este projecto.

Às e aos Dirigentes Sindicais, actores principais no trajecto de procura de mais igualdades no mundo do trabalho.

Lisboa, Dezembro de 2006

GÉNERO NOS SINDICATOS. IGUALDADES, DESIGUALDADES E DIFERENÇAS

1. O ESTUDO

Objectivo geral

O estudo “*Género nos Sindicatos. Igualdades, Desigualdades e Diferenças*” procura contribuir para colmatar uma lacuna no conhecimento das desigualdades de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho, abordando a questão no interior das organizações sindicais.

A entrada massiva de mulheres no mercado de trabalho não se traduziu pelo amplo exercício profissional feminino nos postos mais qualificados exceptuando algumas profissões (enfermagem, professores) e algumas actividades económicas (educação e saúde e acção social). No entanto, Portugal apresenta um baixo índice de segregação sectorial de género no emprego, tal como a Alemanha, a Grécia e Itália, e ao contrário da Holanda, do Reino Unido e da Dinamarca. Tal facto deve-se a características do mercado de trabalho português, de entre as quais se destacam o relativamente baixo índice total de assalariados, a importância do trabalho rural e os baixos níveis salariais (Ferreira, 1993).

As organizações sindicais, de tendência UGT, CGTP ou independentes destas duas centrais (designadas, neste estudo, por “outros”), mesmo as que representam trabalhadores de sectores de actividade económica feminizados, estão longe de atribuir às mulheres sindicalistas lugares de exercício do poder sindical numericamente significativos e de maior poder. Se os lugares de decisão na base – cargo de vogal – apresentam paridade de género, os lugares de decisão no topo – cargos de Presidentes e de Secretários-gerais – são, na maioria, detidos por sindicalistas do sexo masculino. O objectivo deste estudo é descrever as configurações sociais desta realidade, moldadas pelas várias tendências sindicais – UGT, CGTP e outros – pelos diversos tipos de organização sindical – sindicato, união, federação ou central sindical – e por último equacionar factores que contribuem para a permanência de desigualdades de género.

Optou-se por uma apresentação visualmente ilustrativa, com gráficos coloridos, possibilitadores de uma leitura rápida que evidencia desigualdades e diferenças de género nos lugares de poder sindical.

Objectivos específicos

- Dar conta da importância dos efeitos dos “*tectos de vidro*” existentes nas organizações sindicais – factores que impedem a conquista, pelas mulheres, dos lugares de decisão sindical com mais poder, designados os “*últimos círculos*” – com base numa vasta sociografia genderizada dos dirigentes sindicais e dos seus

lugares de decisão dentro das organizações sindicais. De acordo com os resultados esperados, os “*tectos de vidro*” apresentam diferenças nas desigualdades nas várias organizações sindicais do universo estudado, modeladas pelas variáveis segmentação do mercado de trabalho (sector de actividade económica) pertença ou tendência sindical (CGTP/UGT/Outra); círculos de poder (órgãos ou corpos gerentes). Com base no inquérito por questionário a dirigentes sindicais, e de acordo com os resultados esperados, verificou-se que tais diferenças nas desigualdades são moldadas por variáveis pessoais situacionais, já que o conjunto de mulheres dirigentes sindicais inquiridas apresenta habilitações literárias superiores às dos homens dirigentes sindicais. Para atingir lugares equivalentes aos dos homens, as mulheres necessitam de formações académicas mais elevadas, facto verificado na maioria dos estudos sobre género.

- Dar conta de práticas que produzem e reproduzem assimetrias de género nos lugares sindicais de poder. Verificou-se ser muito significativo o apadrinhamento masculino activo já que a maioria dos convites para entrada na vida sindical parte de homens-sindicalistas; também significativo é o apadrinhamento masculino passivo, porquanto a maioria desses convites é dirigida a homens, muito embora contemple um conjunto significativo de mulheres. De sublinhar que o apadrinhamento activo feminino se dirige maioritariamente a mulheres, facto que se constitui como um nó estratégico para a progressiva feminização dentro das organizações sindicais.
- Dar conta de representações que produzem e reproduzem assimetrias de género. Verificou-se, como esperado, o efeito Salieri (Ferreira, 2002): sendo a taxa global de feminização dentro dos sindicatos igual a 35% dos lugares e tendo em conta que 61% da totalidade dos dirigentes inquiridos considera que as mulheres nos sindicatos não têm campo para influenciar e que 29% não expressa a sua opinião, parece consensual a opinião segundo a qual um contingente de dirigentes sindicais – as mulheres – não influenciam as tomadas de decisão sindicais.

Universo e metodologias

A análise documental do universo do estudo, constituído pelas associações de trabalhadores e pelos sindicalistas dirigentes sindicais – masculinos e femininos – a exercer cargos e funções de poder permitiu calcular “quotas” de feminização. O universo analisado contemplou 281 organizações sindicais et 13433 dirigentes sindicais que ocupam 14974 cargos sindicais.

A entrevista a mulheres dirigentes sindicais das Comissões de Mulheres de cada uma das Centrais Sindicais e o inquérito por questionário a homens e a mulheres dirigentes sindicais (265 inquiridos) de cada uma das Centrais Sindicais permitiram observar práticas e percepções de género geradoras de desigualdades e de diferenças dentro das organizações sindicais

2. OS CONTEXTOS DE ELABORAÇÃO DO ESTUDO

Concretizado graças a uma exemplar conjugação de sinergias, no dizer de Juliet Mitchell (Mitchell, 2001) entre o mundo académico – o Centro de Estudos do Género da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias – o mundo profissional, o mundo da formação “em posto de trabalho” de jovens futuros licenciados no seio de uma organização de trabalho, a DGERT, e o mundo da formação altamente qualificada proporcionada a bolsheiros de investigação sob orientação da investigadora responsável pelo projecto, este estudo destina-se a dar a conhecer aos vários actores sociais do mundo laboral uma realidade onde o trabalhador do sexo masculino tem uma posição ainda preponderante.

GENDER IN TRADE UNIONS. EQUALITIES, DISSIMILARITIES AND DIFFERENCES.

1. THE ESSAY

General aim

The essay «*Gender in Trade Unions. Equalities, Dissimilarities and Differences*» attempts to contribute to correct the gap in the knowledge of the dissimilarities regarding opportunities given to women and men in the labour market, approaching this issue from within the trade unions.

The fact women have massively joined the labour market does not mean they were given the most qualified posts, with the exception of some professions (such as nurses and teachers) and some economical activities (education, health and social activity). Nevertheless, Portugal has a low rate of sectorial gender wise segregation regarding jobs, as happens in Germany, Greece and Italy, as opposed to what happens in Holland, the United Kingdom and Denmark. This is due to the characteristics of the Portuguese labour market; one of the most relevant is the reduced number of workers, the importance of rural work, and the low wage standards. [Ferreira, 1993].

The trade unions, UGT, CGTP or independent from the latter two organisations, (referred to in this essay as «others»), even those representing workers of feminised economical sectors are far from assigning women unionists to posts of trade union power which are significant in number and of larger power. If decision maker posts at the base-such as the post of voter-have gender parity, the top most posts-such as Chairs and Secretary Generals-are, most of them, occupied by male unionists. The aim of this essay is to describe the social configurations of this reality which are molded by the several union tendencies-UGT, CGTP and others-by the several types of trade unions-syndicates, trade unions, federations or trade union congresses-and finally equationate factors which contribute to the existence of gender dissimilarities.

We chose a visually illustrative presentation, with coloured graphs, providing a quick reading which would illustrate the dissimilarities and differences of gender in trade union power.

Specific aims

- To refer the importance of the «*glass ceilings*» effects which exist in the trade union organisations-factors which make it difficult for women to occupy posts of trade union decision pertaining more power, referred to as «*the last circles*» — based on a vast genderised sociography of the trade union leaders and of their posts of decision within the trade union organisations. According to the expected results, the «*glass ceilings*» present differences in the dissimilarities in the

several trade union organisations which were analysed, modeled on the variables segmentation of the labour market (economical activity sector) belonging or close to the CGTP/UGT/Other) trade unions; power circles (board of managers and administrators). Based on a survey in the form of questionnaire aimed at union leaders, and according to the expected results, we verified that those differences in the dissimilarities are molded by variables of personal and situational character, because the women union leaders revealed a higher degree of education than the men who were union leaders. To attain similar posts as those of men, women need to have higher academic education, a fact which is verified by the majority of studies on this matter.

- To refer to practices which produce and reproduce gender asymmetries in trade unions posts involving power. We verified it was very significant to have an active male *sponsor* as the majority of invitations to join trade union activity derive from male trade union leaders; a passive male sponsorship is also significant, as the majority of those invitations are addressed to men, although they are also aimed at a significant number of women. We should emphasise active feminine sponsorship is mainly aimed at women, a fact which turns out to be a *strategic knot* to the progressive feminisation within trade union organisations.
- To refer to representations which produce and reproduce gender asymmetries. We verified, as expected, the Salieri effect (Ferreira, 2002): the global feminisation percentage within trade unions is equal to 35% of the posts, and taking into account that 61% of the totality of the union leaders who were questioned consider women within trade unions not to have the capacity to influence and that 29% do not express their opinion, it seems to be consensual that the opinion according to which a quota of union leaders-women-do not influence the decision making in what regards trade unions.

Universe and methodologies

The documental analysis of this essay's universe, made up of workers' unions and union leaders-male and female-with posts and power duties, has enabled us to calculate the "quotas" of feminization. The universe which was analysed was made up of 281 union organisations.

The interview with women union leaders from the Women's Committee of each of the Trade Unions and the survey through a questionnaire to men and women union leaders (265 took the survey) of each of the Trade Unions, enabled us to observe the practices and perceptions of gender which originate dissimilarities and differences within trade union organisations.

2. THE CONTEXTS IN ELABORATING THE ESSAY

Made possible due to an exceptional conjugation of synergies, according to Juliet Mitchell (Mitchell, 2001), among the academic milieu – *The Centre for Gender Studies of the Lusófona University for Humanities and Technologies* – the professional milieu, the milieu of training “in work posts” of young future degree holders within a work organization, DGERT, and the milieu of highly qualified training given to recipients of research scholarships under the supervision of the researcher in charge of the project, this essay aims at disclosing to the several social actors of the labour world a reality where the male worker has yet a dominant position.

LE GENRE DANS LES SYNDICATS. ÉGALITÉS, INÉGALITÉS ET DIFFÉRENCES

1. L'ÉTUDE

Objectif général

L'étude "*Le genre dans les Syndicats. Égalités, Inégalités et Différences*" cherche à colmater une lacune dans la connaissance des inégalités d'opportunités entre hommes et femmes dans le monde du travail, abordant cette question à l'intérieur des organisations syndicales.

L'entrée massive des femmes dans le marché du travail ne s'est pas traduite par un ample exercice professionnel féminin aux postes les plus qualifiés sauf quelques professions (infirmières, professeurs) et quelques activités économiques (éducation, santé et action sociale). Malgré cela, le Portugal présente, en Europe, un indice bas de ségrégation sectorielle d'emploi, en ce qui concerne le genre, au même niveau que l'Allemagne, de la Grèce et de l'Italie, à l'inverse de la Hollande et du Royaume Uni ainsi que du Danemark. Ceci s'explique par des caractéristiques diverses du marché du travail, comme par exemple l'indice total relativement bas des salariés, l'importance du travail rural et les bas niveaux salariaux (Ferreira, 1993).

Les organisations syndicales, de tendance UGT, CGTP ou indépendantes de ces deux centrales (désignées, dans ce rapport, par «autres»), même celles qui représentent les travailleurs des secteurs d'activité économique féminisés, sont loin d'attribuer aux femmes syndicalistes des postes d'exercice du pouvoir syndical que se soit numériquement ou de vrai pouvoir.

Si les postes de pouvoir de base (poste de «vogal») présentent, parfois, parité de genre, les postes décisionnaires en haut de la pyramide – postes de Président et de Secrétaire Général des organisations syndicales – sont, pour la plupart, détenus par des syndicalistes du sexe masculin.

L'objectif général de ce rapport est de décrire les diverses formes sociales de cette réalité, configurées par les diverses tendances syndicales – UGT, CGTP et autres – par les divers types d'organisation syndicale – syndicat, union, fédération ou centrale syndicale – et, aussi, d'analyser des facteurs qui contribuent à la permanence des inégalités d'opportunités entre hommes et femmes.

Nous avons opté par une présentation visuellement illustrative, avec des graphiques colorés, qui fournissent une lecture rapide mettant en évidence inégalités et différences de genre dans les postes de pouvoir syndical.

Objectifs spécifiques

- Se rendre compte de l'importance et des effets "*toits de verre*" existants dans les organisations syndicales – facteurs qui empêchent la conquête, par les femmes, surtout des postes de décision syndicale liés au pouvoir, désignés par «*les derniers cercles*» – se basant sur une vaste sociographie du genre des dirigeants syndicaux, et des postes de décision qu'ils occupent à l'intérieur des organisations syndicales. En accord avec les résultats attendus, les "*toits de verre*" présentent des différences dans les inégalités à l'intérieur des diverses organisations syndicales de l'univers étudié, modelées par les variables segmentation du marché du travail (secteur d'activité économique), appartenance ou tendance syndicale (CGTP/UGT/Autre); cercles de pouvoir (orgues ou corps gérants) féminisés vs corps gérants masculinisés. En se basant sur des enquêtes/questionnaires aux dirigeants syndicaux, et par rapport aux résultats attendus, nous avons vérifié que les différences dans les inégalités sont configurées par des variables personnelles et situationnelles, étant donné que l'ensemble des femmes dirigeantes syndicales enquêtées présente des études supérieures à ceux des hommes dirigeants syndicaux. Pour atteindre les mêmes postes que les hommes, les femmes ont besoin d'avoir un niveau d'études supérieur, fait vérifié dans la plupart des études sur le genre.
- Se rendre compte des pratiques qui produisent et reproduisent les asymétries du genre dans les postes syndicaux de pouvoir. Il a été vérifié que le *parrainage* masculin actif était beaucoup plus significatif étant donné que la plupart des invitations d'entrée dans la vie syndicale vient d'hommes syndicalistes; significatif aussi le *parrainage* masculin passif, puisque la plupart de ces invitations est dirigée aux hommes, même s'il bénéficie un ensemble significatif de femmes. Notons que le *parrainage* actif féminin se dirige majoritairement aux femmes, ce qui constitue un *nœud stratégique* pour la féminisation progressive dans les organisations syndicales.
- Se rendre compte de représentations qui produisent et reproduisent asymétries de genre. Comme prévu l'existence de l'effet Salieri (Ferreira, 2002) il a été vérifié: étant donné que la taxe globale de féminisation à l'intérieur des syndicats est de 35% des postes et si 61% de la totalité des dirigeants enquêtés pense que les femmes à l'intérieur des syndicats n'ont pas d'espace de manœuvre pour influencer et que 29% est sans opinion, il coule de source que l'opinion selon laquelle un groupe de dirigeants syndicaux – les femmes – n'influencent pas les prises de décision syndicales.

Univers et méthodologies

L'analyse documentaire de l'univers de l'étude est constitué par des associations de travailleurs et par des syndicalistes dirigeants syndicaux – masculins ou féminins – exerçant des postes et fonctions de pouvoir avec pour objectif le calcul de « quotas » de

féminisation. L'univers analysé inclue 281 organisations syndicales et 13433 dirigeants syndicaux occupant 14974 postes syndicaux.

Les interviews faites auprès de femmes dirigeantes syndicaux des Commissions des femmes de chaque Centrale Syndicale – UGT et CGTP – et l'enquête/questionnaire menée auprès d'hommes et de femmes dirigeants syndicaux UGT et CGTP (265 questionnés) ont permis d'observer les pratiques et les perceptions sur le genre, génératrices d'inégalités et de différences dans les organisations syndicales.

2. LES CONTEXTES D'ÉLABORATION DE L'ÉTUDE

Concrétisé grâce à une conjugaison de synergies exemplaire, selon Juliet Mitchell (Mitchell, 2001) le monde académique – le "Centro de Estudos do Género da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias" – le monde professionnel, le monde de la formation "en poste de travail", la DGERT et le monde de la formation hautement qualifiée fournie aux boursiers d'investigation sous l'orientation de la chercheuse responsable du projet, cet étude est destiné à faire connaître aux divers acteurs sociaux du monde du travail une réalité où le travailleur de sexe masculin à une position encore prépondérante.

ÍNDICE

Capítulo 1	
GÉNERO NOS SINDICATOS. QUADRO TEÓRICO E OBJECTIVO DO ESTUDO	30
Nota prévia	31
Introdução	32
1.1. Linhas orientadoras	35
1.2. Emprego e qualificações na modernidade	37
1.3. Mulheres no mercado de trabalho ou a segregação no mercado de trabalho	39
1.4. Mulheres e Sindicatos: a organização colectiva das trabalhadoras	47
1.4.1. Factores estruturais de desinteresse feminino pelos sindicatos	47
1.4.2. Factores de desinteresse feminino pelos sindicatos	50
1.4.3. Desindicalização global e sindicalização feminina	53
1.4.4. Participação e representação: representação paritária.	54
1.4.5. Representação paritária, acesso ao último círculo e defesa dos interesses das mulheres	55
1.4.6. Interesses laborais femininos	58
1.4.7. As organizações sindicais feminizadas	60
1.4.8. As organizações sindicais portuguesas	62
1.5. Objectivo do estudo	64
1.5.1. Objectivo geral	64
1.5.2. Questões de partida	64
1.5.3. Hipóteses	65
1.5.4. Objecto de estudo	65
1.5.5. Universo	66
1.5.6. Metodologias	66
1.5.6.1. De recolha de dados	66
1.5.6.1.1. De análise de dados	66
1.5.7. Apresentação do estudo empírico	66
Capítulo 2	
UMA SOCIOGRAFIA: O QUE OS NÚMEROS CONTAM	68
Introdução	69
2.1. Conceitos e perspectivas sobre as estruturas sindicais	69
2.1.1. Níveis de estruturação sindical	69
2.1.2. Perspectivas de análise das estruturas sindicais	70
2.1.2.1. A perspectiva das formas organizativas	70
2.1.2.1.1. A perspectiva da actividade económica	70
2.1.2.1.2. A perspectiva da tendência sindical	71
2.1.2.1.3. A perspectiva geográfica	72
2.1.2.1.4. A perspectiva administrativa de análise das estruturas sindicais	72
2.2. Conceitos e perspectivas sobre dirigentes sindicais	73
2.3. Universo sindical	74
2.3.1. Universo das organizações sindicais	74
2.3.2. Universo de dirigentes sindicais	74

2.3.2.1. Os dirigentes sindicais e a actividade económica das organizações sindicais	75
2.3.2.2. Os dirigentes sindicais e os níveis de estruturação das organizações sindicais	77
2.3.2.3. Os dirigentes sindicais, a actividade económica das organizações sindicais e o género: segregação horizontal sectorial	77
2.3.2.4. Os dirigentes sindicais e a tendência sindical das organizações sindicais	80
2.3.2.5. Os dirigentes sindicais e a perspectiva geográfica das organizações sindicais	80
2.3.2.6. Os dirigentes sindicais e o poder dentro das organizações sindicais: categorias do poder	81
2.3.2.7. Política intra-organizacional e objectivos das comissões de mulheres e equivalentes da UGT e da CGTP	85
2.4. Objectivo da sociografia	86
2.4.1. Objectivo geral	86
2.4.2. Questões de partida	86
2.4.3. Hipóteses	87
2.4.4. Objecto de estudo	87
2.4.5. Universo	87
2.4.6. Metodologias	88
2.4.6.1. De recolha de dados	88
2.4.6.2. De análise de dados	88
2.4.7. Procedimentos de recolha de dados	88
2.5. Fontes documentais	89
2.6. Apresentação dos resultados	89
2.6.1. Organizações sindicais observadas	91
2.6.1.1. A totalidade das organizações sindicais	91
2.6.1.1.1. Síntese sobre as organizações sindicais	96
2.6.1.2. As organizações sindicais de base: sindicatos	98
2.6.1.2.1. Síntese sobre as organizações sindicais de base – os sindicatos	102
2.6.1.3. As organizações sindicais intermédias: federações e uniões	103
2.6.1.3.1. Síntese sobre as organizações sindicais intermédias – federações e uniões	105
2.6.1.4. Conclusão sobre as organizações sindicais observadas	106
2.6.2. Dirigentes sindicais: mulheres e homens comandam as organizações sindicais?	106
2.6.2.1. Os dirigentes sindicais de base	106
2.6.2.1.1. Distribuição por género e por tendência sindical dos dirigentes sindicais de base	107
2.6.2.1.2. Distribuição geográfica dos dirigentes sindicais de base	109
2.6.2.1.3. Distribuição por género e por âmbito geográfico dos dirigentes sindicais de base	109
2.6.2.1.4. Distribuição por género e por actividade económica dos dirigentes sindicais de base	111
2.6.2.1.5. Distribuição por género, por tendência sindical e por grupo profissional dos dirigentes sindicais de base	113
2.6.2.1.6. Distribuição por género, por tendência sindical e por grupo etário dos dirigentes sindicais de base	116
2.6.2.1.7. Distribuição por género, por tendência sindical e por cargo dos dirigentes sindicais de base	118

2.6.2.1.8. Distribuição por género, por tendência sindical e por órgão dos dirigentes sindicais de base	120
2.6.2.1.9. Síntese sobre a genderização dos dirigentes sindicais de base – sindicatos	123
2.6.2.1.9.1. Actividade económica e genderização nos sindicatos	123
2.6.2.1.9.2. Locus do poder e genderização nos sindicatos	126
2.6.2.1.9.3. Categorias de poder nos sindicatos	127
2.6.2.1.9.4. Tendência sindical e genderização nos sindicatos	127
2.6.2.2. Os dirigentes sindicais das organizações sindicais intermédias: federações e uniões	128
2.6.2.2.1. Síntese sobre a genderização dos dirigentes sindicais das organizações sindicais intermédias	139
2.6.2.2.1.1. Actividade económica e genderização nas federações	140
2.6.2.2.1.2. Locus do poder e genderização nas federações	141
2.6.2.2.1.3. Categorias de poder nas federações	141
2.6.2.2.1.4. Tendência sindical e genderização nas federações	142
2.6.2.2.1.5. Tendência sindical e genderização nas uniões	142
2.6.2.3. Os dirigentes sindicais das cúpulas: das confederações CGTP e UGT	142
2.6.2.3.1. Síntese sobre a genderização dos dirigentes sindicais das cúpulas	150
2.6.2.3.1.1. Categorias de poder dos dirigentes sindicais das cúpulas	150
2.6.2.3.1.2. Tendência sindical e genderização dos dirigentes sindicais das cúpulas	151
2.6.2.4. Os dirigentes sindicais de topo: presidentes e secretários-gerais	151
2.6.2.4.1. Síntese sobre os dirigentes sindicais de topo	163
2.6.2.4.1.1. Actividade económica e genderização dos topos	163
2.6.2.4.1.2. Locus do poder e genderização dos topos	163
2.6.2.4.1.3. Categorias de poder dos topos	163
2.6.2.4.1.4. Tendência sindical e genderização dos topos	164
Uma leitura interpretativa: o que os números contam	164
Nota final	177

Capítulo 3

O QUE OS DIRIGENTES SINDICAIS CONTAM	178
Introdução	179
3.1. O que as mulheres das comissões de mulheres das centrais sindicais contam	
Breve nota metodológica	180
3.1.1. Factores dificultadores do acesso feminino a lugares de decisão sindical	181
3.1.2. Aspectos organizacionais nos sindicatos	185
3.1.3. Estratégias nacionais sindicais relativas a igualdade e paridade	188
3.1.4. Taxas de sindicalização feminina	193
3.1.5. Estratégias comunitárias relativas a igualdade e paridade	196
Síntese sobre o que as mulheres das comissões de mulheres das centrais sindicais contam	197
3.2. Quem são, que lugares sindicais ocupam e o que contam os dirigentes sindicais com poder deliberativo. Breve nota metodológica	199
3.2.1. Quem são os dirigentes sindicais inquiridos	200

3.2.1.2. Características sociodemográficas, escolares, profissionais e familiares dos dirigentes sindicais inquiridos	200
3.2.1.2.1. Tendência sindical e sexo dos dirigentes sindicais inquiridos	201
3.2.1.2.2. Tendência sindical e idade dos dirigentes sindicais inquiridos	202
3.2.1.2.3. Escolaridade dos dirigentes sindicais inquiridos	203
3.2.1.2.4. Actividade profissional dos dirigentes sindicais inquiridos	109
3.2.1.2.4.1. Situação no mercado de trabalho, vínculo profissional e profissão dos dirigentes sindicais inquiridos	209
3.2.1.2.4.2. Dimensão, estatuto jurídico e sector de actividade do empregador	212
Síntese sobre as características sociodemográficas, escolares e profissionais dos dirigentes sindicais inquiridos	215
3.2.1.2.5. Caracterização do agregado familiar dos dirigentes sindicais inquiridos	217
3.2.1.2.5.1. Estado civil e conjugalidade dos dirigentes sindicais inquiridos	217
3.2.1.2.5.2. Agregado familiar dos dirigentes sindicais inquiridos	218
Síntese sobre o agregado familiar dos dirigentes sindicais	219
3.2.2. Que lugares sindicais ocupam os dirigentes sindicais inquiridos. Categorias de poder e carreiras sindicais	219
3.2.2.1. Categorias de poder: cargos e órgãos dos dirigentes sindicais inquiridos	219
Síntese sobre as categorias do poder	223
3.2.2.2. As carreiras sindicais dos dirigentes sindicais inquiridos	224
3.2.2.2.1. Redes de socialização facilitadoras da actividade sindical dos dirigentes sindicais inquiridos	224
3.2.2.2.2. Apadrinhamento da actividade sindical dos dirigentes sindicais inquiridos	226
3.2.2.2.3. Anos de exercício de actividade sindical dos dirigentes sindicais inquiridos	228
Síntese sobre as carreiras sindicais	230
3.2.3. O que contam os dirigentes sindicais inquiridos	231
3.2.3.1. Sobre a participação feminina na actividade sindical	231
3.2.3.1.1. Sobre a presença feminina e as suas razões	231
3.2.3.1.2. Sobre a comparação da participação entre mulheres e homens	236
3.2.3.1.3. Sobre a influência das mulheres nas organizações sindicais	238
3.2.3.1.4. Sobre as comissões de mulheres nas organizações sindicais	241
Síntese sobre a participação feminina na actividade sindical	242
3.2.3.2. Sobre os caminhos para a mudança	242
3.2.3.2.1. Sobre a necessidade de uma declaração de princípios relativa ao exercício feminino de cargos dirigentes	243
3.2.3.2.2. Sobre medidas de discriminação positiva	244
3.2.3.2.3. Sobre o grau de importância dos objectivos de igualdade	246
Síntese sobre os caminhos para a mudança	248
3.2.3.3. Sobre o movimento sindical e o movimento feminista	249
3.2.3.3.1. Movimento sindical: significados	249
3.2.3.3.2. Movimento feminista: significados	251
3.2.3.4. Sobre a formação sindical e o quotidiano sindical	253
3.2.3.4.1. Sobre a formação sindical	253
3.2.3.4.2. Sobre reuniões sindicais	255
3.2.3.4.2.1. Tipos de horários	255
3.2.3.4.2.2. Tempo dedicado a reuniões sindicais	256

Uma leitura interpretativa: o que os dirigentes sindicais contam	258
Nota final	258
Anexos do capítulo 2	260
Anexo 1. Quadro dos órgãos das centrais sindicais UGT e CGTP: competências, composição e formas de legitimação	261
Anexo 2. Listagem das 281 organizações sindicais: o universo observável	284
Anexo 3. Dirigentes sindicais, por órgãos e por cargos das centrais UGT e CGTP	290
Anexo 4. Totalidade dos dirigentes sindicais, por órgãos e por cargos	291
Anexo 5. Procedimentos	292
Anexos do capítulo 3	296
Anexo 1. Anexo metodológico	297
Anexo 2. Guião de entrevista para as dirigentes das comissões de mulheres das centrais sindicais	300
Anexo 3: Questionário	304
Siglário	320
Bibliografia	322

LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS

Capítulo 1

GÉNERO NOS SINDICATOS. QUADRO TEÓRICO E OBJECTIVO DO ESTUDO

QUADROS

Quadro 1	População assalariada em Portugal, por sexo e por sector de actividade económica, em 2000	42
Quadro 2	População assalariada em Portugal, por sexo, para cada sector de actividade económica, em 2000	43
Quadro 3	População empregada por sexo e profissão, em 2000	44

Capítulo 2

GÉNERO NOS SINDICATOS – UMA SOCIOGRAFIA: O QUE OS NÚMEROS CONTAM

QUADROS

Quadro 1	Repartição da população de dirigentes sindicais por actividade económica (secção da CAE, 1 dígito)	75
Quadro 2	Repartição da população de dirigentes sindicais por actividade económica (subsecção da CAE, 2 dígitos)	76
Quadro 3	Assimetrias de género na população de dirigentes sindicais por actividade económica (secção da CAE, 1 dígito)	78
Quadro 4	Dirigentes sindicais por tendência sindical	80
Quadro 5	Dirigentes sindicais na perspectiva geográfica	80
Quadro 6	Categorias do poder	82
Quadro 7	Genderização dos sindicatos correspondendo a actividades económicas feminizadas, por sector de actividade e por tendência sindical	124
Quadro 8	Genderização dos sindicatos correspondendo a actividades económicas masculinizadas, por sector de actividade e por tendência sindical	125
Quadro 9	Genderização nas organizações sindicais do sector da educação	140
Quadro 10	Genderização das federações sindicais correspondendo a actividades económicas feminizadas, por sector de actividade e por tendência sindical	141
Quadro 11	Taxas globais de genderização das organizações sindicais, por nível de estrutura sindical, incluindo os cargos de topo – e por tendência sindical	166
Quadro 12	Genderização relativa dentro de cada órgão nas organizações de base – sindicatos	168
Quadro 13	Genderização relativa dentro de cada órgão nas organizações intermédias – federações	168
Quadro 14	Genderização relativa dentro de cada órgão nas organizações de cúpula – centrais UGT e CGTP	169
Quadro 15	Genderização relativa dentro de cada órgão dos dirigentes de topo	169
Quadro 16	Genderização nas organizações sindicais do sector da educação	170
Quadro 17	Genderização nas organizações sindicais do sector da saúde e acção social	172

GRÁFICOS

Gráfico 1	Organizações sindicais: tendência sindical	91
Gráfico 2	Organizações sindicais: tendência sindical/âmbito geográfico	92
Gráfico 3	Organizações sindicais: tendência sindical/CAE	94
Gráfico 4	Sindicatos: tendência sindical	98
Gráfico 5	Sindicatos: tendência sindical/âmbito geográfico	99
Gráfico 6	Sindicatos: tendência sindical/CAE	100
Gráfico 7	Organizações sindicais intermediárias – federações: tendência sindical /âmbito geográfico	103
Gráfico 8	Organizações sindicais intermediárias – federações: tendência sindical/CAE	104
Gráfico 9	Organizações sindicais intermediárias – uniões: tendência sindical CGTP /âmbito geográfico	105
Gráfico 10	Dirigentes sindicais de base – sindicatos: sexo/tendência sindical	107
Gráfico 11	Dirigentes sindicais de base – sindicatos: sexo/tendência sindical /âmbito geográfico	108
Gráfico 12	Dirigentes sindicais de base – sindicatos: sexo/tendência sindical/CAE	111
Gráfico 13	Dirigentes sindicais de base – sindicatos: sexo/tendência sindical /grupo profissional	114
Gráfico 14	Dirigentes sindicais de base – sindicatos: sexo/tendência sindical /grupo etário	117
Gráfico 15	Dirigentes sindicais de base – sindicatos: sexo/tendência sindical/cargo	119
Gráfico 16	Dirigentes sindicais de base – sindicatos: sexo/tendência sindical/órgão	121
Gráfico 17	Dirigentes sindicais das organizações sindicais intermediárias – federações: sexo/tendência sindical	128
Gráfico 18	Dirigentes sindicais das organizações sindicais intermediárias – federações: sexo/tendência sindical/CAE	130
Gráfico 19	Dirigentes sindicais das organizações sindicais intermediárias – federações: sexo/tendência sindical CGTP/grupo etário	131
Gráfico 20	Dirigentes sindicais das organizações sindicais intermediárias – federações: sexo/tendência sindical/cargo	132
Gráfico 21	Dirigentes sindicais das organizações sindicais intermediárias – federações: sexo/tendência sindical/órgão	134
Gráfico 22	Dirigentes sindicais das organizações sindicais intermediárias – uniões: sexo/tendência sindical CGTP	135
Gráfico 23	Dirigentes sindicais das organizações sindicais intermediárias – uniões: sexo/tendência sindical CGTP/âmbito geográfico	136
Gráfico 24	Dirigentes sindicais das organizações sindicais intermediárias – uniões: sexo/tendência sindical CGTP/grupo etário	137
Gráfico 25	Dirigentes sindicais das organizações sindicais intermediárias – uniões: sexo/tendência sindical CGTP/cargo	138
Gráfico 26	Dirigentes sindicais das organizações sindicais intermediárias – uniões: sexo/tendência sindical CGTP/órgão	139
Gráfico 27	Dirigentes sindicais das cúpulas – centrais sindicais CGTP e UGT: sexo/tendência sindical	143
Gráfico 28	Dirigentes sindicais das cúpulas – centrais sindicais CGTP e UGT: sexo/tendência sindical/grupo profissional	144

Gráfico 29	Dirigentes sindicais das cúpulas – centrais sindicais CGTP e UGT: sexo/tendência sindical/grupo etário	146
Gráfico 30	Dirigentes sindicais das cúpulas – centrais sindicais CGTP e UGT: sexo/tendência sindical/cargo	147
Gráfico 31	Dirigentes sindicais das cúpulas – centrais sindicais CGTP e UGT: sexo/tendência sindical/órgão	148
Gráfico 32	Dirigentes sindicais de topo – cargos de presidente e secretário-geral: sexo/tendência sindical	152
Gráfico 33	Dirigentes sindicais de topo – cargos de presidente e secretário-geral: sexo/tendência sindical/âmbito geográfico	153
Gráfico 34	Dirigentes sindicais de topo – cargos de presidente e secretário-geral: sexo/tendência sindical/CAE	155
Gráfico 35	Dirigentes sindicais de topo – presidentes da CGTP, UGT e outros: sexo/tendência sindical/grupo profissional	157
Gráfico 36	Dirigentes sindicais de topo – cargos de presidente e secretário-geral: sexo/tendência sindical/grupo etário	159
Gráfico 37	Dirigentes sindicais de topo – cargos de presidente e secretário-geral: sexo/tendência sindical/órgão	161

Capítulo 3

GÉNERO NOS SINDICATOS: O QUE OS DIRIGENTES SINDICAIS CONTAM

GRÁFICOS

Gráfico 1	Tendência sindical/sexo	201
Gráfico 2	Tendência sindical/grupo etário	202
Gráfico 3	Tendência sindical/sexo/grupo etário	203
Gráfico 4	Tendência sindical/grau de escolaridade	204
Gráfico 5	Tendência sindical/sexo/grau de escolaridade	205
Gráfico 6	Trajectos educacionais referidos à família	207
Gráfico 7	Tendência sindical/sexo/instrução do/a próprio/a	207
Gráfico 8	Tendência sindical/sexo/instrução do pai	208
Gráfico 9	Tendência sindical/sexo/instrução do cônjuge	209
Gráfico 10	Tendência sindical/sexo/sector de actividade económica das empresas onde trabalham	214
Gráfico 11	Estado civil	217
Gráfico 12	Tipo de agregado familiar e sexo	218
Gráfico 13	Tendência sindical/sexo/cargos sindicais	220
Gráfico 14	Tendência sindical/sexo/órgãos sindicais	222
Gráfico 15	Tendência sindical/sexo/âmbito da organização sindical	223
Gráfico 16	Anos de exercício de actividade sindical	228
Gráfico 17	Influência das mulheres nas decisões sindicais	238
Gráfico 18	Necessidade de declaração de princípios relativa ao exercício feminino de cargos dirigentes	243
Gráfico 19	Necessidade de medidas concretas de discriminação positiva	244
Gráfico 20	significados do movimento sindical	250

Gráfico 21	Significados do movimento sindical e sexo	251
Gráfico 22	Significados do movimento sindical e tendência sindical	251
Gráfico 23	Significados do movimento feminista	252
Gráfico 24	Significados do movimento feminista e sexo	253
Gráfico 25	Significados do movimento feminista e tendência sindical	253
Gráfico 26	Formação sindical	254
Gráfico 27	Número de acções de formação	255
Gráfico 28	Tipo de horário das reuniões e tendência sindical	256

TABELAS

Tabela 1	Nível de ensinotendência sindical	206
Tabela 2	Nível de ensino por sexo	206
Tabela 3	Situação no mercado de trabalho por tendência sindical	210
Tabela 4	Vínculo de trabalho por sexo	210
Tabela 5	Grupo profissional por sexo	211
Tabela 6	Grupo profissional por tendência sindical	212
Tabela 7	Dimensão da empresa onde trabalha, por sexo	212
Tabela 8	Dimensão da empresa onde trabalha por tendência sindical	213
Tabela 9	Estatuto jurídico da empresa onde trabalha, por sexo	213
Tabela 10	Estatuto jurídico da empresa onde trabalha por tendência sindical	214
Tabela 11	Estado civil por sexo	218
Tabela 12	Situação económica e sexo	219
Tabela 13	Redes de socialização, por sexo	225
Tabela 14	Redes de socialização por tendência sindical	225
Tabela 15	De quem parte o convite segundo o género por sexo	226
Tabela 16	De quem parte o convite segundo o género por tendência sindical	226
Tabela 17	Apoios na carreira sindical dentro e fora do sindicato, por sexo	227
Tabela 18	Apoio na carreira sindical segundo o género, por sexo	227
Tabela 19	Apoio na carreira sindical segundo o género por tendência sindical	228
Tabela 20	Anos de exercício da actividade sindical por tendência sindical	229
Tabela 21	Anos de exercício da actividade sindical por sexo	230
Tabela 22	As mulheres nas estruturas sindicais, por sexo	232
Tabela 23	As mulheres nas estruturas sindicais por tendência sindical	232
Tabela 24	Razões de fraca participação feminina nos sindicatos por sexo	233
Tabela 25	Razões de fraca participação feminina nos sindicatos por tendência sindical	235
Tabela 26	Sobre a comparação – o dever ser – entre mulheres e homens nas estruturas sindicais por sexo	236
Tabela 27	Sobre a comparação – o dever ser – entre mulheres e homens nas estruturas sindicais por tendência sindical	236
Tabela 28	Sobre a comparação – como é – entre mulheres e homens nas estruturas sindicais, por sexo	237
Tabela 29	Sobre a comparação – como é – entre mulheres e homens nas estruturas sindicais por tendência sindical	238
Tabela 30	As mulheres dirigentes sindicais têm campo para influenciar decisões?, por sexo	240

Tabela 31	As mulheres dirigentes sindicais têm campo para influenciar decisões?, por tendência sindical	240
Tabela 32	Comissões sindicais e comissões de mulheres e/ou para a igualdade	242
Tabela 33	Necessidade de medidas concretas de discriminação positiva por sexo	244
Tabela 34	Necessidade de medidas concretas de discriminação positiva por tendência sindical (CGTP/UGT)	245
Tabela 35	Quais as medidas concretas de discriminação positiva	245
Tabela 36	% Quotas de participação feminina estabelecidas na sua organização sindical	246
Tabela 37	Grau de importância dos objectivos de igualdade	247
Tabela 38	Formação específica, por sexo	254
Tabela 39	Formação específica por tendência sindical	254
Tabela 40	Periodicidade habitual das reuniões por tendência sindical	256
Tabela 41	Média de horas de reuniões sindicais, por semana e por mês	257

123

GÉNERO NOS SINDICATOS.
QUADRO TEÓRICO E OBJECTIVO DO ESTUDO.

NOTA PRÉVIA

Este estudo nasce do interesse crescente pelas questões de género relacionadas com o mundo laboral, com os poderes exercidos pelas mulheres, nesse campo, e com as estruturas sociais em que se situam. É composto por dois estudos empíricos, uma sociografia (capítulo 2) dos dirigentes sindicais eleitos, para traçar um retrato dos lugares de poder sindical e das pessoas, mulheres e homens, que os ocupam e um inquérito (capítulo 3) por questionário, para conhecer algumas opiniões dos dirigentes sindicais, nomeadamente sobre questões de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nas organizações sindicais portuguesas. A origem do estudo situa-se dentro de um projecto de investigação do CEG – Centro de Estudos do Género, da ULHT – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, subsidiado pela FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia, POCTI/SOC/36474, posteriormente objecto de protocolo com a DGERT¹ – Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho, do actual Ministério do Trabalho e Solidariedade Social que também o apoiou e subsidiou. A recolha de dados a partir de fontes documentais foi possível no âmbito do PRODEP que financiou estagiários, finalistas da licenciatura² em Sociologia da ULHT, os quais, foram admitidos na DGERT nessa qualidade, entre 2001 e 2002 e graças à orientação de uma técnica superior da DGERT, igualmente financiada pelo PRODEP, como orientadora de estágio³, pela DGERT, que iniciou, ensinou e orientou os estagiários e, com eles e com um técnico superior⁴ igualmente da DGERT, elaborou uma vasta base de dados, especificamente construída para a sociografia deste estudo e foi responsável pela inserção categorizada dos dados. O trabalho posterior de análise estatística dos dados foi efectuado no âmbito do CEG, por bolseiros de investigação⁵, licenciados pela ULHT. No trabalho de elaboração da base de dados relativa ao questionário aos dirigentes sindicais e respectiva inserção de dados, análise estatística parcial e redacção de um relatório preliminar distribuído pelas Centrais Sindicais CGTP e UGT, DGERT e ULHT em Maio de 2005, colaborou uma bolseira de investigação docente na ULHT⁶.

Trata-se, por conseguinte, do resultado de uma colaboração exemplar, no dizer de Juliet Mitchell (Mitchell, 2001), por integrar pessoas com várias formações profissionais e várias gerações e, sobretudo, pela conjugação de sinergias entre o mundo académico, o mundo profissional de experiência feito, o mundo da formação “em posto de trabalho” de jovens futuros licenciados no seio de uma organização de trabalho, a DGERT, e o mundo da formação altamente qualificada proporcionada aos bolseiros de investigação no quadro do projecto acima mencionado do CEG da ULHT. Esta sinergia

¹ A actual DGERT passou por várias designações, DGCT – Direcção-Geral das Condições de Trabalho, DRCOT, pelo que em alguns documentos, nomeadamente em anexos, figuram essas designações. Do mesmo modo, o actual MTSS, onde está integrada a DGERT, passou por várias designações MQE, MSST. No início do projecto, foi elaborada uma parceria entre o Gabinete de Sociologia do Trabalho da DGCT – Direcção-Geral das Condições de Trabalho e o CEG da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

² Os então licenciandos da ULHT (2002/2003) José Manuel Vassalo e Silva, Rita Sofia Soares, Anabela Lourenço, Helena Batista, Sandra Soares e Pedro Serranito.

³ Dr.^a Maria João Janeiro.

⁴ Dr. José António Alves Luís.

⁵ Licenciados pela ULHT (2002/2003) Drs. Anabela Lourenço e Pedro Serranito que elaboraram as análises estatísticas e os gráficos bem como um relatório preliminar da sociografia.

⁶ Prof. Dr.^a Fátima Palma, docente de Métodos Quantitativos em Licenciaturas de Ciências Sociais.

foi possível devido ao facto original da investigadora responsável do projecto ser, simultaneamente, coordenadora do CEG e assessora da DGERT bem como, e principalmente, aos apoios institucionais articulados, da ULHT e da DGERT.

Optámos por uma apresentação visualmente ilustrativa, com gráficos coloridos, possibilitadores de uma leitura rápida que evidencia algumas características dos nossos dirigentes sindicais, nomeadamente no que respeita ao género. Os textos que acompanham cada gráfico bem como as sínteses de cada ponto e as notas finais permitem leituras aprofundadas sobre o tema estudado “*Género e Estruturas Sindicais*”.

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa procura desenhar as configurações do poder feminino nos sindicatos portugueses.

Partimos da concepção que atribui ao trabalho um papel organizador e uma destacada centralidade – “*O trabalho continua a ser socialmente construído como um valor central, com tendências para reforçar atributos da modernidade⁷ e para integrar atributos da pós modernidade e os tempos livres constituem o espaço da utopia “colectiva”, a utopia de uma sociedade do lazer*” (Santana, 1996) –, razão pela qual, entre outras, tais como inexistência, em Portugal, de estudos sobre o poder feminino nas estruturas associativas laborais, este estudo incide no sistema laboral.

Sousa Santos (1994) defende que se a democracia é hoje um paradigma consensual, “*todos os seus conceitos satélites têm vindo a ser questionados e declarados em crise: a patologia da participação, sob a forma do conformismo, do abstencionismo e da apatia política; a patologia da representação sob a forma da distância entre eleitores e eleitos*” (1994, p. 21). Nesta linha, parte-se da ideia de que só a partir da participação, na acepção mais ampla de práticas sociais de conquista de poder e de negociação, será possível dar conteúdos às formas democráticas nos quadros das empresas, das organizações sindicais, das associações empresariais. Devido a um fenómeno de “enclausuramento”, as elites que ocupam cargos de poder – nomeada e tradicionalmente masculinas – têm tendência para fechar a entrada a novos grupos sociais, como forma de regulação da sua própria reprodução. A participação política feminina portuguesa é pouco expressiva, sendo descrita por Viegas e Faria (Viegas e Faria, 1999) como inferior a 25% no que respeita a filiação partidária e, nos órgãos de poder político como a de arredamento conjugado com o sentimento de impotência política mais forte do que o

⁷ Por modernidade entende-se o período histórico iniciado com a industrialização e consolidado no decurso dos séc. XIX e XX e durante a qual surgiu a sociologia, os conceitos de instituição, de norma, de conflito, de classes sociais, de actores sociais do trabalho, entre outros; por pós-modernidade entende-se o período histórico actual caracterizado pela fluidificação de fronteiras, pela recomposição de classes sociais e de conceitos, pelo surgimento de novos actores sociais (as mulheres, as comunidades), pela massificação no consumo, pelo acesso a múltiplas fontes de informação, nomeadamente os mass media. Alguns autores, como Giddens, optaram pela noção de modernidade tardia, em vez de pós-modernidade, sublinhando que na actualidade se dá a acentuação de traços característicos da modernidade. O conceito de pós-modernidade é um conceito estruturalista, o conceito de modernidade tardia é um conceito construtivista que atribui aos actores sociais espaços para agirem e provocarem mudança.

dos homens e com um índice de mobilização cívica, por via da participação activa, menor do que o dos homens, factores que, conjugados, não apenas as afasta como tende a mantê-las afastadas dos processos e dos lugares de decisão. Para ultrapassar este arredamento, mais visível a nível local e regional do que a nível nacional, será necessária a mobilização das organizações nomeadamente das sócio-profissionais e sindicais.

Uma das tarefas das ciências sociais, em particular da sociologia, consiste na proposição de novas formas – instituintes – de relacionamento entre indivíduos e entre grupos. Segundo alguns autores, entre os quais Touraine (1981), as sociedades complexas têm capacidades crescentes de auto-reflexão, em virtude da existência de fluxos informativos e comunicacionais variados. Esta capacidade crescente de reflexão constitui a base necessária para qualquer acção que procure ser um elemento dinamizador dos agentes sociais nas transformações das práticas e das instituições sociais dentro das organizações. Para haver mudança social a nível institucional, i.e., das normas que regulam as relações sociais, dever-se-ão ter em conta dois níveis, para propor novas formas de relacionamento passíveis de ancorar nas crenças culturais enraizadas ou de as modificar⁸: o nível das estruturas subjectivas, tais como crenças, representações e preconceitos e o nível das estruturas objectivas, materiais, organizacionais.

Os preconceitos ou crenças podem gerar a própria realidade social ou, dito de outro modo, o sistema simbólico condiciona as relações sociais e as regras que as configuram. Estas definições, sociais e generalizadas, da realidade, como o são os preconceitos, as crenças e os estereótipos, são falsas⁹, i.e., não correspondem a realidades, sendo, no entanto, estruturantes e instrumentais. Tanto assim é que se podem constatar tendências, mesmo que lentas, para a atenuação das crenças quando mudam as instituições. Falsas, tais crenças são socialmente necessárias, constituem parte do cimento social pois cabe-lhes a função social de manutenção das formações sociais. Objectivam e legitimam discriminações e assimetrias sociais, reproduzem o poder e a ordem.

Quanto ao nível das estruturas objectivas, referimos serem as estruturas de poder resultantes de construções masculinas talvez milenares. Deste modo quer os objectivos quer as configurações do poder quer os processos de negociação obedecem a lógicas tradicionalmente masculinas e reproduzem-se sob a égide dessas mesmas lógicas. Para ilustrar este princípio ordenador do poder, é suficiente lembrarmos as discussões e os resultados sobre a Lei das Quotas, em Portugal (independentemente das possíveis críticas a esta proposta de Lei). A este respeito, Viegas e Faria (Viegas e Faria, 1999) fazem notar que a consignação regulamentar de quotas femininas é concebida, pelos políticos, quer como factor de “*menorização simbólica do estatuto da mulher*” (factor que se constitui, em nossa opinião, como uma representação social legitimadora da não mudança) quer como motivo de desfocalização do objectivo prin-

⁸ No sentido da ultrapassagem de dissonâncias cognitivas, obstáculo de acção.

⁹ Afirmações que naturalizam formas de discriminação tais como “as mulheres são seres emocionais e os homens seres racionais”.

cial de luta – o nível sócio-económico considerado, pelos políticos do PCP como “o locus” da dominação. Os autores chamam a atenção para o facto de o género não ser, a nível dos órgãos centrais dos partidos políticos, o único factor de exclusão de lugares de poder, devendo ter-se em conta um outro factor de exclusão, o segmento social de classe, evidenciado pela transversalidade que atinge a totalidade dos órgãos centrais dos partidos políticos perante a feminização da política expressa em taxas (baixas, na totalidade dos partidos, com valores positivamente expressivos nos órgãos centrais do PCP e do PSD¹⁰) e expressa nas opiniões, frequentemente negativas, sobre a adopção de medidas quantitativas formais.

Sublinhe-se que qualquer destes níveis é passível de mudanças e passível de negociação pelos actores e atrizes¹¹ sociais. Ou seja, *cabe* a cada actor social a negociação, através de interações sociais, dos padrões normativos objectivos (aquilo que a sociedade é), no sentido da minimização das assimetrias materiais. E *cabe* a cada actor social a negociação dos padrões normativos subjectivos (aquilo que a sociedade pensa), no sentido de tornar visíveis as assimetrias materiais. E cabe a cada actor social a negociação dos padrões normativos subjectivos (aquilo que a sociedade pensa), no sentido de tornar visíveis as assimetrias que separam homens e mulheres colocando-nos em dois mundos separados. Os padrões normativos subjectivos são fortemente condicionadores do acesso das mulheres a determinadas esferas do poder e, só na medida em que conhecermos “o que é que as pessoas pensam e quem são as pessoas que pensam” (tarefa que é a das ciências sociais, como afirmava Mauss) seremos capazes de ultrapassar barreiras dificultadoras do acesso¹² das mulheres às múltiplas esferas do poder. A génese da mudança social pode processar-se a partir de transformações no sistema simbólico mas também das estruturas objectivas igualmente cristalizadas e cristalizadoras. A génese da mudança social pode ainda acontecer enquanto resultado de tensões entre subsistemas sociais do mundo laboral (sindicatos – empresas – associações empresariais) ou enquanto resultado de tensões com outros sistemas (económico – político).

Retomando o ponto de partida, pode dizer-se que foi, entre outras, pela via da história do trabalho industrial, ocidental, que se abriram às mulheres novos caminhos, novas práticas e novos sentidos de vida. Se o trabalho industrial e o sindicalismo ocidental têm origem civilizacional no género masculino, perguntamo-nos se a progressiva feminização dos campos laborais tem introduzido transformações dentro das organizações sindicais, numa época em que alguns actores sociais “anunciam” o fim do trabalho e o fim do sindicalismo.

¹⁰ No PCP, a taxa de feminização nos órgãos deliberativos do aparelho partidário é de 17,6% e a taxa de feminização nos órgãos executivos é de 10,5%; no PSD, a taxa de feminização nos órgãos executivos do aparelho partidário é de 22,7% e a taxa de feminização nos órgãos deliberativos é de 8,8% (Viegas e Faria, 1999); as taxas de feminização mais baixas encontram-se no CDS-PP (8,5% para os órgãos deliberativos e 6,3% para os órgãos executivos); as taxas de feminização no PS são, ao contrário das do PSD, mais elevadas para os órgãos executivos (10,8%) do que para os órgãos deliberativos (6,5%).

¹¹ A designação “atriz social” como feminino de “actor social” é incomum no vocabulário português das Ciências Sociais; o fazer sociológico, tal como o fazer social, encontra-se, ainda, androcentrado.

¹² Bem como do acesso dos homens a esferas que lhes têm estado reservadas, como, por exemplo, as tarefas relacionadas com a prestação de cuidados directos à família, nomeadamente aos filhos.

O estudo das configurações dos poderes femininos dentro do associativismo sindical parece pertinente como meio de estudar uma faceta da feminização do mundo laboral quer ao nível das estruturas objectivas, através de uma sociografia que retrate a feminização/masculinização do poder sindical quer ao nível das estruturas subjectivas através do questionamento dos modos de pensar dos dirigentes sindicais.

1.1. LINHAS ORIENTADORAS

Partimos de três linhas orientadoras, enunciadas por Munro (Munro, 1999) no seu trabalho pioneiro sobre as mulheres e os sindicatos, que são o conceito de “*mobilização institucional do enviesamento social de género*”, a importância atribuída à “*agenda sindical*” e “*o poder de modelar expectativas*” e, ainda, dos conceitos de género, espaço público e espaço privado e poder.

Por mobilização institucional do enviesamento social de género, entende-se o processo de reprodução social, generalizada e institucionalizada, pelos actores sociais – colectivos ou individuais – das assimetrias de género, isto é, dos diferentes lugares, tratamentos e entendimentos do que é feminino e do que é masculino, no sentido da discriminação negativa do feminino e das mulheres. Trata-se de uma reprodução social não consciente e não intencional, levada a cabo por todos os actores sociais, independentemente do género a que pertencem.

Uma das faces visíveis deste processo pode observar-se, e ainda segundo Munro, na elaboração das agendas sindicais, isto é, na identificação dos objectivos e das estratégias sindicais para melhoria das condições de vida dos trabalhadores, as quais pecam, na generalidade, por não incluírem pontos especificamente defensores dos interesses das mulheres trabalhadoras.

Da questão da agenda sindical passa-se para o poder fulcral das organizações sindicais que consiste no poder de modelar expectativas. A não inclusão, acima referida, da defesa de interesses das mulheres, pode ter como resultado a não identificação, pelas mulheres, dos seus interesses com os das organizações sindicais, levando quer a um caminho de auto-exclusão das mulheres quer a um possível caminho de eclosão de conflitos latentes, latentes porque as expectativas das mulheres não são suficientemente tomadas em consideração pelas organizações sindicais. É portanto na elaboração e, mais do que isso, no controlo das agendas sindicais, modeladoras de expectativas junto dos e das trabalhadores/as que se situa o núcleo duro do exercício do poder sindical. Para tal, as organizações sindicais terão que ter em conta as transformações sociais do próprio emprego feminino, das qualificações das mulheres, dos diferentes processos de socialização que as mulheres percorrem, diferenças que, em grande medida, decorrem das pertenças geracionais, do acesso à formação e das classes sociais originais ou conquistadas. Como diz Ferreira (Ferreira, 2002) “*hoje deixa de ter sentido a imagem da mulher trabalhadora como uma jovem desqualificada em empregos de alta rotação*”.

Deixamos um curto apontamento sobre o conceito de género. Para Barrois (Barrois, préface à Kergoat et al., 1992), as relações sociais de sexo (mais tarde denominadas, pelo grupo liderado por Kergoat, relações de género) pressupõem quatro níveis de conceptualização, sendo o primeiro uma ruptura radical com as explicações biológicas das diferenças entre práticas sociais masculinas e femininas, o segundo a afirmação de acordo com a qual as práticas são construídas socialmente, o terceiro a tese que defende que este “construído social” tem uma base material e que deverá ser apreendido historicamente e, por último, a tese segundo a qual as relações sociais de sexo assentam, antes de tudo e antes do mais, numa vontade de hierarquizar, criando assimetrias entre os géneros, as quais discriminam negativamente as mulheres e o feminino. Reflectindo sobre esta concepção¹³ de género, diremos apenas que dela retirá-amos a qualificação “radical” que adjectiva a ruptura com as explicações biológicas, na medida em que preferimos não eliminar o factor biológico, respeitando uma perspectiva que procura articular género e sexo. Por outro lado, a estes quatro níveis acrescentaríamos um quinto nível, segundo o qual, e para além da base material, as relações de género assentam numa base simbólica que permite a sua reprodução social mesmo finda a sua permanência material¹⁴.

Decorrente do conceito de género, surge a distinção nocional entre espaço público e espaço privado, segundo a qual as mulheres e o feminino são remetidas para o espaço privado, o da casa, da reprodução, e os homens e o masculino para o espaço público, da esfera laboral, da *agora*, da política, dos poderes públicos, da produção. Não nos vamos deter na reflexão sobre estas noções mas apenas chamar a atenção para a utilidade das mesmas, nomeadamente ao pensarmos sobre determinadas características e práticas tradicionalmente atribuídas às mulheres, de que damos, como exemplo, a prestação de cuidados pessoais dentro da família, característica e prática que, ao passar a soleira do espaço privado para o espaço público, nomeadamente para o campo laboral, é, de algum modo desvalorizada ou pelo menos não tão valorizada, enquanto competência específica no posto de trabalho, quanto outras competências, nomeadamente as que são adquiridas por via formal, do ensino.

O conceito de género tem vindo a ganhar importância, nomeadamente em Portugal, e, em particular no âmbito das ciências sociais, quer pela criação de projectos, centros de estudo e disciplinas sobre o género quer pela introdução do conceito operacionalizado em múltiplos estudos. Pode falar-se na emergência de uma perspectiva genderizada nas ciências sociais e noutros níveis, de entre os quais destacamos a criação, pelo INE – Instituto Nacional de Estatística, de uma base de dados na qual os dois géneros, feminino e masculino, aparecem desagregados, designada “**Perfil Género**”. No presente estudo utilizamos a designação de sexo para aspectos aparentemente simples,

¹³ A concepção de Kergoat é originariamente materialista já que procurou formular as diferenças de género a partir das conceptualizações sobre diferenças de classe, dando primazia à infra-estrutura sobre a super-estrutura. Adoptamos este conceito, reformulando-o, não só devido à sua clareza analítica, não obstante estarmos mais perto dos conceitos de Amâncio (in Almeida, Amâncio, Perez e Wall 1997) que atribui ao nível simbólico um papel tão importante quanto o nível material, como também pelo facto de, o presente estudo se iniciar com um capítulo sobre as estruturas materiais das organizações sindicais.

¹⁴ Ambas as bases, a material e a simbólica, têm uma autonomia relativa entre si.

lineares e objectivos tais como, por exemplo, taxas de feminização segundo o sexo, e a designação de género sempre que procuramos entender as causas das assimetrias entre géneros, isto é, identificar possíveis factores que estão por detrás de segregações genderizadas¹⁵, aparentemente simples, lineares e objectivas.

A noção sociológica e weberiana de poder, enquanto possibilidade de impor a vontade própria, no seio de uma relação social, apesar das oposições dos outros, possibilidade que assenta, ela própria, nesse poder, pode ser moldada pela noção de *acesso ao último círculo* do poder de Meynaud (Meynaud, 1988) que nos remete para uma hierarquização piramidal dos poderes. O último círculo do poder pode ser definido, segundo a autora, como o lugar das ausências femininas, o topo da hierarquia mas também **lugar tabu**, onde as mulheres “perdem”¹⁶ a sua identidade de mulheres.

Estes conceitos orientam o estudo; os restantes conceitos mobilizados irão surgindo à medida em que, neste capítulo, reflectimos sobre a nossa temática.

1.2. EMPREGO E QUALIFICAÇÕES NA MODERNIDADE

A entrada de mulheres no mercado de trabalho não se traduziu por um amplo exercício profissional feminino nos postos mais qualificados. Se, por um lado, isto aconteceu em determinadas profissões e actividades económicas, nomeadamente nas profissões científicas, em Portugal, por outro lado, a sociedade actual aponta cada vez mais para o aparecimento de novos empregos, frequentemente precários, sem garantias contratuais e com remunerações baixas e particularmente feminizados. Este factor, recente, reforça factores que, desde o tempo da modernidade, aquando da criação de sindicatos, contribuíram para uma construção social que coloca, lado a lado, e no fim da escala, o trabalho das mulheres e os postos de trabalho mais desqualificados. No dizer de muitos autores, de entre os quais Ferreira (Ferreira, 1999), a acção sindical não é alheia à discriminação de género, já que: “*As campanhas discriminatórias promovidas pelos sindicatos, documentadas por vários estudos históricos sobre a classe operária em vários países, e as práticas muito difundidas de closed shop e closed union*”¹⁷, *tiveram um papel importante na subavaliação social e salarial dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres*” (Ferreira, 1999:47).

¹⁵ Com a designação genderizada/o quer-se identificar factos sociais que são enviesados pela variável género, isto é, factos não paritários, não igualitários, para mulheres e para homens. Por exemplo, a profissão de polícia é fortemente genderizada, no sentido da sua masculinização, ao contrário da profissão de enfermagem, do mesmo modo fortemente genderizada, porque fortemente feminizada.

¹⁶ Ou têm perdido, nomeadamente no campo político. Trata-se de uma perda de identidade assente no poder da dominação simbólica (Bourdieu, 1999) que é tradicionalmente masculina, inconscientemente praticada por homens e por mulheres, e que leva à hetero-atribuição e à auto-atribuição de características tradicionalmente masculinas, a mulheres que detêm o poder, como por exemplo “*a dama de ferro*” (Margaret Thatcher, na década de 80), neste caso uma atribuição guerreira, outras vezes a dessexualizar as mulheres com poder (de algum modo, a Angela Merkel “falta” uma tradicional componente da feminilidade, os filhos) ou, pelo contrário, a sobrevalorizar as características tradicionalmente femininas de mulheres políticas (“*o sorriso sem programa político*”, de Ségolène Royale, “*belle et mère de quatre enfants*”, o seu costureiro, em 2006) em detrimento de programas e de polémicas políticos.

Uma parte considerável do emprego feminino situa-se, tradicionalmente, em organizações de trabalho de escala reduzida, como o são as pequenas firmas, em grupos isolados, na economia informal e no trabalho doméstico por conta de outrem. Uma outra parte do emprego feminino situa-se, tradicionalmente, em organizações laborais de grande escala, nas quais as mulheres constituem frequentemente pequenos grupos de trabalhadoras, como o são, por exemplo, as trabalhadoras da limpeza e as das cantinas, ou mesmo as secretárias, que trabalham frequentemente em contacto directo com os empregadores construindo uma relação de trabalho na qual o controlo exercido pelo empregador sobre os/as trabalhadores/as reveste formas patriarcais e paternalistas dificultadoras das relações das trabalhadoras com o sindicato. Nesta perspectiva, as mulheres tenderiam a trabalhar **em sectores e áreas laborais onde a organização colectiva lhes seria mais desfavorável**¹⁷.

Num mundo laboral masculinizado ou enviesado no sentido de privilegiar “o masculino”, **as definições hierarquizadas de competências e de qualificações profissionais**, tais como são concebidas por empregadores e por sindicatos e assentes no modelo da modernidade do trabalhador homem qualificado, são reproduzidas de uma forma generalizada e institucional. A inclusão de novos objectivos sindicais que, assentes numa perspectiva de género, propusessem novos modelos para a redefinição de competências e de qualificações profissionais poderiam vir a pôr em causa o mundo laboral tal como o conhecemos. Kergoat (Kergoat et al., 1992) chama a atenção para esta questão e para a sua latência quando afirma que o patronato designa o trabalho das operárias como sendo trabalho de qualidade e não trabalho qualificado, reservando esta categorização para denominar “os operários qualificados”, o que assenta no facto de a categorização feminina ser construída por referência a qualidades individuais e/ou naturais, a qualidades do universo reprodutivo ou privado das mulheres e de, no mesmo discurso, a categorização masculina ser construída na referência à educação formal ou profissional, objectivada em graus, certificados, anos de escolaridade ou de exercício profissional, e na esfera pública e colectiva – escola, empresa. A mobilização institucional do enviesamento social de género tem, aqui como noutros casos, um efeito preventivo – porque dissimulador – de potenciais conflitos por dificultar ou mesmo impedir, logo “à nascença”, a articulação entre os interesses femininos e os interesses sindicais.

As teses defendidas por Ferreira (Ferreira, 1999:45) dizem-nos que “*A qualificação não deve ser vista nem como social nem como sexualmente neutra*”¹⁹. *A pergunta a que*

¹⁷ Formas de fechamento ou enclausuramento que tendem a manter os privilégios de um grupo sobre os outros, dificultando acessos a elementos do *out-group*. Neste caso, trata-se de fechamentos dentro do mundo laboral, nomeadamente de certos sindicatos ingleses que dificultavam quer a entrada quer a contratação de elementos de outros grupos, nomeadamente femininos. Estas práticas foram pouco relevantes, em Portugal, restringindo-se a certos grupos profissionais das classes médias assalariadas, nos anos 30 do séc. XX e tiveram, como consequências, a masculinização da população assalariada em determinados sectores – bancários, seguros e outros – pelo controlo exercido sobre o mercado de trabalho, contratualizado na preferência ou mesmo na restrição da admissão de trabalhadores a familiares de profissionais a exercer actividade (Patriarca, 1990 citada por Ferreira, 2002). As práticas de *closed shop* foram ilegalizadas em 1943 (Patriarca, 1990 citada por Ferreira, 2002).

¹⁸ As estatísticas por género, do INE, que estão acessíveis, não nos permitem analisar esta tendência, descrita por autoras de países europeus industrializados.

¹⁹ Remetemos para a noção de qualificação utilizada por Oliveira (Oliveira, 1985) que afirma que “a qualificação desempenha frequentemente o papel de legitimação das diferenças de salário e de divisão do trabalho.”.

devemos dar resposta é a de saber até que ponto os postos de trabalho ocupados pelas mulheres são considerados desqualificados apenas pelo facto de serem ocupados por elas", apontam num sentido idêntico ao de Kergoat e que se traduz na necessidade de elaborar uma perspectiva de género sobre os locais de trabalho e sobre os sindicatos enquanto organizações representantes de um colectivo de trabalhadores e enquanto construtores de agendas sindicais. Para Ferreira (Ferreira, 2002), verifica-se, em Portugal, a necessidade de «*recorrer a uma avaliação de funções que não se limitasse a reclassificar estas, deixando intacta a hierarquia existente entre trabalhadores, mas que integrasse dimensões tradicionalmente relacionadas com "o feminino" como o é a dimensão de prestação de cuidados e de outros serviços, característica da maior parte dos novos postos de trabalho ocupados por mulheres.*».

A persistência de padrões assentes no conceito de trabalhador homem qualificado conduz à interrogação sobre os papéis relativos do mercado de trabalho (1.3.) e dos sindicatos (1.4.) nas formas e processos de reprodução social dentro do mundo laboral.

1.3. MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO OU A SEGREGAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Ferreira (Ferreira, 1993) identifica uma segregação horizontal, segundo a qual homens e mulheres ocupam diferentes posições em diferentes sectores de actividade, uma segregação vertical, segundo a qual homens e mulheres se inserem em diferentes níveis de qualificação, mesmo em sectores e profissões para os quais são contratados em paridade e, ainda, conceptualizada por Ferreira (Ferreira, 1993), pode observar-se uma segregação transversal a todo o sistema de emprego e que corresponde à concentração de mulheres nos empregadores menos remunerativos de cada sector de actividade, profissão ou nível de qualificação, como o são as pequenas empresas e os sectores menos rentáveis. A segregação horizontal, única de que nos ocuparemos, pode ser sectorial ou profissional.

O índice de segregação sectorial do emprego²⁰, em função da categoria sexual, em Portugal, no ano de 1987²¹, é o 3º mais baixo da Europa, ao lado da Alemanha, e ligeiramente acima da Grécia e da Itália. A Holanda e o Reino Unido são os dois países europeus que apresentam os mais elevados índices de segregação, bem como a Dinamarca. Este baixo valor do índice que mede a dissemelhança quantitativa entre mão-de-obra feminina e mão-de-obra masculina, deve-se ao fraco peso relativo do sector de serviços na estrutura das actividades económicas em Portugal. Em 1987, os serviços ocupam cerca de 50% da população feminina empregada, percentagem que, à excepção da Grécia e da Itália, está longe dos cerca de 70% de população feminina empregada no sector de serviços registada nos restantes países. Em Portugal, o sector industrial apresenta um grande peso de mão-de-obra feminina, o que também concorre para um baixo índice de segregação sectorial. A autora (Ferreira, 1993) pro-

²⁰ Trata-se de índices EUROSTAT que medem a dissemelhança entre mão-de-obra feminina e masculina (Ferreira, 1993).

²¹ A base dos cálculos foi a repartição da mão-de-obra feminina e masculina pelos 9 principais sectores de actividade da CAE.

põe várias hipóteses explicativas desta estrutura pouco segregada sexualmente, a saber, o grande peso dos ramos tradicionais da indústria que praticam níveis salariais muito baixos e empregam muita mão-de-obra feminina, o facto de a estrutura industrial portuguesa ser dominada por pequenas e médias empresas, e a baixa taxa global de assalariamento em Portugal, se comparada com outros países europeus, traduzida, por exemplo, numa elevada proporção de mulheres classificadas como “autónomas”, nomeadamente no sector da agricultura e, por último, a ruralidade portuguesa, traduzida por uma numerosa mão-de-obra agrícola, em Portugal quando comparado com os restantes países, mais industrializados.

No final da década de 80, em Portugal, país em processo de industrialização, a segregação horizontal sectorial se apresenta bem menor do que nos países mais e mais cedo industrializados. Ferreira (Ferreira, op. cit.) chama a atenção para a forte presença de mão-de-obra feminina industrial em ramos de actividade de capital menos intensivo, para a reduzida dimensão das empresas nas quais predominam modelos organizativos autoritários (e paternalistas, acrescentaríamos nós, nomeadamente no sector têxtil, no qual o papel de administrador e de patrão se concentram frequentemente na mesma pessoa e as relações do trabalhador com o empregador se encontram muito pessoalizadas, facto que traz, para as mulheres, e de um ponto de vista imediato, facilidades na conciliação entre o trabalho e a família, nomeadamente pela possibilidade da execução de determinadas tarefas, não no espaço laboral mas no espaço doméstico), para a dificuldade do movimento sindical em controlar, neste tipo de empresas, o cumprimento integral da contratação colectiva e, ainda, para os procedimentos de recrutamento personalizados, assentes em redes de conhecimentos, que não respeitam qualificações nem capacidades, mas sim influências, facto que contribui para a diluição da intensidade dos estereótipos sexuais ou de género.

Por outro lado, e ainda segundo Ferreira (Ferreira, op. cit.), a fragmentarização do trabalho não teria ainda tocado muitas destas empresas, facto potenciador da indefinição dos perfis profissionais, situando-se estas empresas num paradigma pré-taylorista, no qual os postos de trabalho implicam maior polivalência, por oposição ao mundo laboral fortemente industrializado e taylorizado que se verifica noutros países da Europa e que terá levado a índices de segregação horizontal sectorial muito mais elevados, como será o caso dos países nórdicos. Ainda segundo a mesma autora, um outro factor, o da pluriactividade – segundo a qual coexistem, no mesmo agregado familiar, rendimentos do trabalho assalariado e rendimentos da pequena agricultura – possibilitador de uma maior flexibilidade em relação ao trabalho conduz a uma diversidade de práticas e de representações inexistente em países nos quais a industrialização, mais antiga e mais ampla, cristalizou a divisão sexual do trabalho.

A estrutura essencialmente vertical dos sindicatos portugueses, bem como o tipo de acção do sindicalismo vertical, têm contribuído para atenuar a segmentação do mercado de trabalho, através de uma standardização das remunerações, nomeadamente entre homens e mulheres. Pelo contrário, um sindicalismo profissional poderá acentuar segregações horizontais entre géneros, dadas as estratégias próprias deste tipo de sindicalismo, cujas agendas sindicais fragmentam as diversas categorias profissio-

nais entre si, facto que, segundo Ferreira, aumentaria as desigualdades para o lado feminino, concentrado nas categorias profissionais mais baixas.

No mesmo sentido, de minimização dos padrões de segregação no mundo do trabalho, temos os efeitos involuntários das estruturas económica, política, social e empresarial portuguesas, dada a fraca lógica de mercado, a debilidade do associativismo patronal e a forte intervenção do Estado pré e pós 25 de Abril.

Reflectindo sobre a acção fragmentadora dos sindicatos profissionais, podemos colocar uma hipótese optimista segundo a qual a fragmentação dos interesses dos trabalhadores, de acordo com as profissões, pode vir a atribuir mais relevância e poder de negociação a sindicatos de profissões femininas, como o é, por exemplo, a profissão de enfermagem. Por outro lado, os sindicatos profissionais podem abranger várias categorias dentro de uma profissão, cabendo aos sindicatos categoriais a defesa de diferentes categorias de trabalhadores, dentro de uma profissão (Cerdeira e Padilha, 1988). Se estes tipos de sindicalismo podem fragmentar os interesses colectivos em interesses específicos, tal hipótese poderia ser facilitadora da modificação das respectivas agendas sindicais, no sentido de identificar e negociar interesses profissionais de mulheres trabalhadoras de uma determinada profissão ou categoria.

Sublinhamos que o estudo de Ferreira que nos guiou neste ponto foi publicado em 1993. Pode colocar-se a hipótese de a lógica de mercado se ter fortalecido, mais não seja por via da “globalização”, da presença do Estado se ter enfraquecido, de alguns sectores tradicionais da indústria, nomeadamente os sectores com capital menos intensivo e com mão-de-obra feminizada, se terem fragilizado, das pequenas empresas se terem transformado, por questões concorrenciais, de novas formas organizativas empresariais terem parcialmente substituído as formas autoritárias e paternalistas de organização empresarial e, ainda, do país se ter desruralizado e de se ter verificado um incremento numérico dos sindicatos profissionais. A terem acontecido todos estes fenómenos, então os índices de segregação de género, no mercado laboral teriam aumentado, por falência de todos aqueles mecanismos defensivos, deixando entrar no sistema laboral as discriminações veiculadas pelo taylorismo e, consequentemente, fortalecendo os estereótipos de género, hierarquizadores da relação entre o masculino e o feminino, com privilégio daquele sobre este. A ser assim, mais este estudo faz sentido, para contribuir modestamente, num mundo laboral português que se tayloriza e masculiniza, para a visibilização da necessidade imperiosa de feminizar as agendas sindicais que, num mundo laboral hipoteticamente mais masculinizado, têm maiores responsabilidades perante as mulheres trabalhadoras.

Não se ocupando, este estudo, da segregação horizontal profissional, cabe no entanto aqui lembrar que certas profissões se têm feminizado, sobretudo por via do incremento formativo das mulheres. É o caso das profissões técnico-científicas marcadas pela presença feminina que ultrapassa, ligeiramente, a paridade, seja na investigação, seja na docência. Esta última profissão, muito feminizada, insere-se no sector económico Educação, exige altas qualificações, oferecendo, no entanto, salários médios ou seja, feminização e níveis salariais “não altos” parecem andar a par.

Sem ousar analisar a evolução da estrutura do mercado laboral português, colocamos a hipótese de o mesmo se ter transformado, no sentido da desruralização, como ilustra o quadro a seguir apresentado.

**QUADRO 1 – POPULAÇÃO ASSALARIADA EM PORTUGAL,
POR SEXO E POR SECTOR DE ACTIVIDADE ECONÓMICA, EM 2000**

	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
A - Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	17120	2%	24970	2%	42090	2%
B - Pesca	643	0%	3835	0%	4478	0,2%
C - Indústrias extractivas	1235	0%	12943	1%	14178	0,6%
D - Indústrias transformadoras	372691	35%	430024	31%	802715	33%
E - Produção e distribuição de electricidade, gás e água	2743	0%	14145	1%	16888	0,7%
F - Construção	20335	2%	255540	10%	275875	11%
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação	215746	20%	265350	20%	481096	19,5%
H - Hotelaria, alojamento e restauração	98587	9%	62362	5%	160949	6,5%
I - Transportes, armazenagem e comunicações	33493	3%	114557	8%	148050	6%
J - Actividades financeiras	32102	3%	51787	4%	83889	3,4%
K - Actividades imobiliárias, alugueres e serviços	118967	11%	104535	7%	223502	9%
L - Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	1422	0,1%	2357	0%	3779	0,15%
M - Educação	35038	3%	13608	1%	48646	2%
N - Saúde e acção social	85608	8%	12213	6%	97821	4%
O - Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	35103	3%	25683	2%	60786	2,4%
Q - Organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	13	0%	4	0%	17	0%
Total	1070846	100%	1393913	100%	2464759	100%

Fonte: Perfil Género, INE: dados em números absolutos referentes a 2000; as percentagens foram calculadas para o presente estudo.

O quadro, que desenha apenas uma parte da população activa, a população assalariada, evidencia que a grande parte desta população se concentra, em partes quase idênticas, em dois sectores, o secundário e o terciário, sendo muito reduzida a população assalariada do sector primário. Não sendo comparáveis com os dados utilizados por Ferreira (Ferreira, 1993) que dizem respeito ao total de população activa²² podem, contudo, indicar um fenómeno de industrialização acompanhado de terciarização da estrutura de emprego assalariada em Portugal. Uma parte significativa da população activa feminina concentra-se nas **indústrias transformadoras** e uma parte, também significativa, no terciário, nomeadamente no **comércio por grosso**, nas **actividades imobiliárias** e na actividade de **alojamento e hotelaria**, o mesmo acontecendo com a população masculina, embora para esta última população seja significativo o número de assalariados, e particularmente relevante a taxa de masculinização, no sector de transportes, armazenagem e comunicações. A segmentação horizontal sectorial do mercado de trabalho não se mostra muito gritante, já que, com os dados organizados independentemente, para cada uma das duas populações, segundo o sexo (a população de cada sexo é contabilizada como sendo 100%) o sector da **construção** é o que surge visivelmente masculinizado bem como, embora com um menor número absoluto de

²² Incluem, não só a população assalariada, como também a população com trabalho autónomo ou independente.

assalariados/as, o sector de transportes, armazenagem e comunicações. Ou seja, tomando a população assalariada feminina, por um lado, e a população assalariada masculina, por outro, os sectores de actividade económica não evidenciam grandes disparidades no que respeita ao sexo.

Dado que a população assalariada feminina é mais reduzida do que a população assalariada masculina, e para termos uma visão mais fina da segregação horizontal sectorial, analisemos, para a população activa de cada sector de actividade económica, as percentagens relativas de mulheres e de homens.

**QUADRO 2 – POPULAÇÃO ASSALARIADA EM PORTUGAL,
POR SEXO, PARA CADA SECTOR DE ACTIVIDADE ECONÓMICA, EM 2000**

	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
A - Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	17120	30%	24970	60%	42090	100%
B - Pesca	643	14%	3835	86%	4478	100%
C - Indústrias extractivas	1235	9%	12943	91%	14178	100%
D - Indústrias transformadoras	372691	44%	430024	56%	802715	100%
E - Produção e distribuição de electricidade, gás e água	2743	16%	14145	84%	16888	100%
F - Construção	20335	7%	255540	93%	275875	100%
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação	215746	45%	265350	55%	481096	100%
H - Hotelaria, alojamento e restauração	98587	61%	62362	39%	160949	100%
I - Transportes, armazenagem e comunicações	33493	33%	114557	77%	148050	100%
J - Actividades financeiras	32102	38%	51787	62%	83889	100%
K - Actividades imobiliárias, alugueres e serviços	118967	53%	104535	47%	223502	100%
L - Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	1422	38%	2357	62%	3779	100%
M - Educação	35038	72%	13608	28%	48646	100%
N - Saúde e acção social	85608	88%	12213	12%	97821	100%
O - Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	35103	58%	25683	42%	60786	100%
Q - Organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	13	98%	4	2%	17	100%
Total	1070846		1393913		2464759	

Fonte: Perfil Género, INE: dados em números absolutos referentes a 2000; as percentagens foram calculadas para o presente estudo.

Com este quadro surgem novos aspectos da segregação horizontal sectorial, por sexo. As actividades económicas visivelmente feminizadas são, por ordem decrescente de percentagens de feminização, relativas à totalidade da população assalariada para o respectivo sector, apenas três: **organismos internacionais** (98%²³), **saúde e acção social** (88%), **educação** (72%); ainda feminizadas, mas à tangente, surgem as actividades económicas **alojamento e restauração** (61%), **outras actividades de serviços colectivos** (58%) e **actividades imobiliárias** (53%). Na educação, a percentagem de mulheres aumenta em função inversa do nível de ensino (Viegas, Faria, 1999). No sector da saúde (Viegas, Faria, 1999), as mulheres dominam clara e globalmente, representando 80% do pessoal de enfermagem, valor que desce, significativamente, para 47,1% quando considerado apenas o pessoal da carreira médica.

²³ Embora com um muito baixo número de trabalhadores.

Quanto às actividades económicas francamente masculinizadas, surgem por ordem decrescente de percentagens de masculinização, cinco: **construção** (93%), **indústrias extractivas** (91%), **pesca** (86%), **produção e distribuição de electricidade, gás e água** (84%) e **transportes e armazenagem** (77%); significativamente masculinizadas encontramos ainda as actividades económicas **administração pública, defesa e segurança social obrigatória** (62%), **actividades financeiras** (62%), **agricultura** (60%). A Administração Pública é aqui entendida de uma forma ampla, integrando a defesa e a segurança social. A Administração Pública, em sentido estrito (Viegas, Faria, 1999) – central e local é feminizada (54,4%), tão mais feminizada quanto mais central (central – 59,4%; local – 28,9%) e tão mais masculinizada quanto mais elevada é a função desempenhada, nomeadamente a nível de chefias.

As únicas actividades económicas que apresentam uma quase paridade demográfica entre mulheres e homens, embora com mais homens trabalhadores do que mulheres trabalhadoras são o **comércio por grosso** (45% de mulheres de entre a população assalariada neste sector) e as **indústrias transformadoras** (44% de mulheres de entre a população assalariada neste sector).

Pode pois dizer-se que, não sendo, eventualmente, tão visível quanto noutros países europeus, a disparidade numérica relativa, entre sexos, evidencia uma segregação horizontal sectorial significativa.

No que à segmentação horizontal profissional diz respeito, deixamos um breve apontamento ilustrativo da segregação entre profissões femininas e profissões masculinas.

QUADRO 3 – POPULAÇÃO EMPREGADA POR SEXO E PROFISSÃO, EM 2000

	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Quadros superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros superiores de Empresa	108,3	32%	231,4	68%	339,7	100%
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	184,6	55%	150,9	45%	335,5	100%
Técnicos e Profissionais de nível intermédio	170,1	45%	209,7	55%	379,8	100%
Pessoal Administrativo e similares	300,1	61%	192,7	39%	492,8	100%
Pessoal dos Serviços e Vendedores	421,6	64%	233,4	36%	655	100%
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	279,4	50%	280,4	50%	559,8	100%
Operários, Artífices e Trabalhadores similares	260,5	24%	832	76%	1092,5	100%
Operadores de instalações e máquinas e Trabalhadores da montagem	97,1	22%	338,1	78%	435,2	100%
Trabalhadores não qualificados	432,4	62%	265,7	38%	698,1	100%
Forças Armadas	0	0%	32,6	100%	32,6	100%
Total	2255,7	45%	2765,2	55%	5020,9	100%

Fonte: Perfil Género, INE: dados em números absolutos referentes a 2000; as percentagens foram calculadas para o presente estudo.

Verifica-se que a população empregada²⁴ é feminizada no grupo profissional “*Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas*”, como tínhamos apontado, bem como nos grupos profissionais “*Trabalhadores não qualificados*”, “*Pessoal dos Serviços e Vendedores*”, “*Pessoal Administrativo e similares*”. Pelo contrário, são fortemente masculinizados, os grupos profissionais “*Operários, Artífices e similares*”, “*Operadores de instalações e máquinas e Trabalhadores da montagem*” e, ainda, “*Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa*”.

Coloca-se a hipótese de o mercado de trabalho concorrer para aumentar a fragmentação da mão-de-obra feminina, ao segregar um contingente numericamente significativo de mulheres para o grupo profissional de “trabalhadores não qualificados”, ao mesmo tempo que feminiza um grupo profissional de alto nível, o grupo das profissões intelectuais e científicas, ou seja, o mercado de trabalho é segregador, não apenas no que respeita ao sexo, mas também dentro do “grupo” constituído pelas mulheres trabalhadoras, operando uma forte clivagem entre mulheres, ao elevar um número significativo de trabalhadoras para profissões altamente qualificadas, embora nem sempre bem remuneradas, tais como as *Profissões Intelectuais e Científicas*, onde se inserem professores/as e investigadores/as, e, simultaneamente, empurrando para as profissões mais indiferenciadas um enorme contingente de mulheres – o mais populoso da população feminina – as *trabalhadoras não qualificadas* que representam um total de 62% da totalidade de trabalhadores (mulheres e homens) não qualificados. Pelo contrário, as profissões de topo nas empresas e a administração pública continuam masculinizadas, com os homens a ocuparem 68% destas profissões. Num estudo de caso de uma empresa em Portugal, Rosa (Rosa, 1991) conclui que as mulheres se localizam predominantemente no escalão profissional mais baixo, chefiadas por homens, que as mulheres administrativas que alcançam as categorias profissionais dos homens administrativos têm escolaridades superiores às dos homens, que nas categorias de gestão intermédia/especialistas, as mulheres se situam em escalões iniciais e intermédios e os homens nos escalões mais elevados e, ainda, que não existem, naquela empresa, mulheres com a função de operárias. Nas profissões *agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas* verifica-se uma paridade entre as populações feminina e masculina e de *técnicos e profissionais de nível intermédio* uma quase paridade.

As tendências habitualmente apontadas para a segregação das mulheres do mercado de trabalho são consensuais (Cromton e Sanderson, 1990, Walby, 1990, cit. in Ferreira, 2000) e indicam que “*algumas das profissões mais segregadas, como é o caso das manuais indiferenciadas, são precisamente aquelas em que as qualificações exigidas são muito semelhantes para ambos os sexos, mas que têm conteúdos funcionais muito rígidos, (...) de que são bons exemplos muitas das classificações profissionais de operadores*”²⁵. Outro grupo dos mais segregados é o dos *ofícios manuais qualificados*, cujos sindicatos optaram (...) por uma estratégia de exclusão das mulheres, da qual terá resultado o baixo grau de feminização que essas profissões continuam a ter.

²⁴ Empregada ou activa; na aceção do INE trata-se da mão-de-obra disponível.

²⁵ Na CNP de 1994 integram o grupo 8 “Operadores de Instalações Industriais e Máquinas Fixas, Condutores e Montadores” (Ferreira, 2002).

*Incluídas neste grupo encontram-se muitas das profissões do grupo de **trabalhadores da produção industrial e artesãos**²⁶ mas também nos grupos profissionais electricista de rede, carpinteiro naval, desenhador, modelador²⁷, etc.". Esta afirmação é traduzida pelo peso relativo, nas **profissões operárias** e de **operadores**, de homens (76% e 78%, respectivamente) e de mulheres (24% e 22%, respectivamente).*

*"Ao contrário, as profissões de conteúdo mais indefinido, abrangente e diversificado e de fronteiras mais fluidas tendem a ter um estatuto mais plural. Os sindicatos mais generalistas, que agrupam trabalhadores semi-qualificados ou indiferenciados e que foram criados num período mais recente, optam mais frequentemente por estratégias de segregação das mulheres em determinados postos. Verifica-se (...) que o recurso à prática da segregação, em vez da exclusão, foi mais frequente num segundo momento quando as mulheres já podiam lutar pela defesa do seu emprego nos locais de trabalho.". Esta afirmação pode ser traduzida pelo peso feminino nas profissões **administrativas** e dos **serviços**, respectivamente de 61% e 64%, e o concomitante peso masculino (68%) nos **quadros superiores da administração pública e dirigentes e quadros superiores de empresa**. É uma hipótese, fundamentada nesta relação numérica e no facto de os sindicatos originais deste sector terem um cariz generalista, abrangente de todos os funcionários da administração pública e reforçada pelas taxas de feminização apontadas por Viegas e Faria para a administração pública.*

Segundo Watson (Watson, 1987, cit. in Ferreira, 2000) os sindicatos dos ofícios tradicionais e as organizações das profissões liberais, organizados segundo o princípio ocupacional, prosseguem estratégias mais exclusivistas do que os sindicatos organizados segundo o princípio administrativo que têm, como objectivo, a defesa dos interesses dos empregados e não dos profissionais. No que respeita a Portugal, a autora defende existir uma menor segregação sexual do mercado de trabalho [do que noutros países] devido ao défice sindical, isto é, à falta de força sindical que marca a sociedade portuguesa e à predominância da estruturação vertical da maior parte dos sindicatos no nosso país (Ferreira, 2002, Ferreira, 1993). Quanto mais forte é o movimento sindical mais capaz é de impor as suas lógicas de exclusão e de segregação de que seriam exemplos em Portugal, os sindicatos dos bancários e dos agentes seguradores, organizados segundo princípios profissionais, que estruturaram as bases de um estatuto social elevado, de uma remuneração elevada e exerceram o controlo sobre o acesso à profissão criando uma tradição de recrutamento de mão-de-obra masculina que ainda hoje se faz sentir fazendo destes sectores dos mais masculinizados no nosso país quando comparados com outros países europeus. Este mesmo tipo de acção sindical modelou vários Sindicatos de Escritórios e de Comércio²⁸.

Estas divisões sexuais do mercado de trabalho podem modelar, não apenas a clivagem entre interesses femininos e masculinos, no mercado de trabalho, como também, segundo Ferreira, a organização do trabalho, nas empresas. É nesta organização do trabalho e

²⁶ Na CNP de 1994 integram o grupo 7.

²⁷ Na CNP de 1994 integram os grupos 3 e 4.

²⁸ Tais como o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Évora, e pequenos segmentos dos Empregados de Escritório, nomeadamente o dos Empregados de Escritório dos Importadores de Arroz e Bacalhau de Lisboa e do Porto bem como o Sindicato dos Guarda-Livros e Contabilistas do mesmo sector de actividade (Ferreira, 2002).

naquela divisão do mercado de trabalho que as organizações sindicais assentam a sua organização e a sua acção sindicais, pelo que a representação não paritária das mulheres nos sindicatos poderá, em parte, ser explicada pela estrutura do mercado de trabalho.

1.4. MULHERES E SINDICATOS: A ORGANIZAÇÃO COLECTIVA DAS TRABALHADORAS

1.4.1. Factores estruturais de desinteresse feminino pelos sindicatos

Detenhamo-nos, a partir da revisão de literatura sobre o assunto feita por Munro (Munro, 1999), nos quatro argumentos de natureza organizacional colectiva que poderão estar na base da fraca apetência feminina pelos sindicatos.

O primeiro argumento aponta, como factor de desinteresse pela sindicalização, a **característica do emprego feminino** que situa preferencialmente as mulheres em **sectores e áreas laborais onde a organização colectiva lhes seria mais desfavorável**.

Um segundo argumento desenhado quer por Ellis quer por Aldred (Ellis, 1981; Aldred, 1981, cit. in Munro, 1999) defende que a organização dos trabalhadores foi sempre mais eficaz no seio de trabalhadores qualificados e, por conseguinte, com maior capacidade de negociação e de reivindicação, ao passo que as mulheres trabalhadoras têm ocupado, ao longo da modernidade, postos de trabalho não qualificados e de baixo nível. Por outro lado, os sindicatos têm as suas raízes nas organizações de trabalho manual, operário e masculino, e nos sectores económicos vitais²⁹. *“O objectivo fundador dos sindicatos jaz na defesa dos interesses económicos de um grupo específico de homens trabalhadores e de relações de trabalho a partir dos quais o sindicalismo é conceptualizado como uma força social”* (Forrest, 1993, cit. In Munro, 1999). Ambos os factos – níveis de qualificação e raízes históricas do sindicalismo – terão contribuído para moldar a percepção universal do trabalhador enquanto homem qualificado. Com base no conceito de “trabalhador qualificado” e situando este conceito num mercado de trabalho que é, ele próprio, produtor de segregações segundo os sexos, podem colocar-se duas questões duplas sobre a relação causa/efeito entre organização colectiva e qualificação:

- “Os homens estão mais bem organizados porque são mais qualificados ou, pelo contrário, são mais qualificados porque estão mais bem organizados?”.
- “O trabalho das mulheres implica objectivos de qualificação profissional menos exigentes do que para os homens ou, pelo contrário, o trabalho feminino é socialmente definido como menos qualificado porque as mulheres estão menos organizadas colectivamente?”.

²⁹ Segundo teses feministas e teses académicas numa perspectiva de género, o actor social histórico tem sido o “homem branco” em todas as áreas de actividade e de conhecimento. A própria sociologia, fundada há cem anos, erigiu o homem branco enquanto actor social por excelência, sem, no entanto, disso dar conta explicitamente (ou mesmo dar-se conta); assim, toda a sociologia foi erigida tendo em conta um sujeito universal que, afinal, é um sujeito particular. Como diz Barrois (Barrois, G., 1992 in Kergoat, 1992) *“o discurso sindical assenta numa imagem do assalariado que, habitualmente é tomado por assalariado unisexo quando, na realidade, se trata de um assalariado unisexo-masculino”*. Esta nota dá conta da ambivalência do discurso sindical no que respeita às mulheres assalariadas.

Pensamos que as respostas a cada um destes pares de questões opostas se situam, por um lado na estrutura material do trabalho – do mercado, da mão-de-obra, das organizações, nomeadamente da feminização e/ou da masculinização – e por outro, na estrutura simbólica do trabalho – nas formas de pensar o trabalho, isto é, na relação do conceito de trabalho com os conceitos de feminino e de masculino, expressos nomeadamente nos modos de qualificar o trabalho no feminino e o trabalho no masculino. Ambos, estrutura material e estrutura simbólica, hierarquizam as diferenças de género fazendo-as passar por crivos que espelham e dão continuidade às assimetrias, o que remete para o conceito fundamental de “*mobilização institucional do enviesamento social de género*”.

Do nosso ponto de vista, alguns estudos feministas, sobretudo em tempos idos, cometeram o erro de colocar questões dicotómicas e opostas entre si que levaram a situações paradoxais e irresolúveis. Lembremo-nos das polémicas que dizem respeito à questão da “*igualdade*” versus “*diferença*” entre homens e mulheres, posteriormente designada (por Scott, 1997) como uma falsa questão e ultrapassemos esta e outras dicotomias pela identificação ou, na sua impossibilidade empírica, pela nomeação teórica de múltiplos factores modeladores da reprodução social. Para além da qualificação e da organização colectiva dos trabalhadores, outros factores concorrem para que ambas se encontrem ligadas entre si, nomeadamente factores extra-laborais como, por exemplo, e para Portugal, a entrada massiva de mulheres para o campo escolar formal e a prática social generalizada de controlo dos nascimentos, entre outros.

Às perguntas colocadas em Munro (Munro, 1999) podemos responder com os argumentos de Kergoat (Kergoat et al., 1992) indo à génese dos conceitos de qualificação profissional, diferenciados quando aplicados a homens e a mulheres, génese que mobilizou, ela própria, o enviesamento social de género, e analisando a organização colectiva dos trabalhadores que, não só não escapa a esse enviesamento como o vai acentuar, dada, como vimos, a génese dos sindicatos.

Um terceiro argumento explicativo do desinteresse feminino pela sindicalização (Beale, 1982, Aldred, 1981, cit. in Munro, 1999) considera ser difícil a organização colectiva de trabalhadores a tempo parcial, postos ocupados, principalmente, por trabalhadoras. A organização colectiva dos trabalhadores a tempo parcial tornar-se-ia mais difícil, pelo facto de serem menores as protecções legais destes trabalhadores e mais difíceis as possibilidades de comunicação com outros trabalhadores e com os sindicatos. Como contra-argumentação pode afirmar-se não ser este um bom indicador de probabilidades de organização colectiva já que, em sectores fortemente sindicalizados, tais como, por exemplo, a função pública, os trabalhadores a tempo parcial vêem os seus direitos legais tão defendidos como qualquer outro trabalhador. Por outro lado, na nossa opinião, este argumento deverá ser estendido a todas as novas formas de trabalho fragilizadas da relação do trabalhador com o trabalho, com a organização, com um colectivo estável e duradouro constituído por colegas de trabalho, chefias e rotinas organizacionais.

Um quarto argumento procura explicar a fraca sindicalização feminina a partir do suposto fraco empenhamento feminino no trabalho, sustentando que a intensidade de

ligação dos trabalhadores ao seu trabalho coincide com a intensidade da ligação ao sindicato (Ellis, 1981, cit. in Munro, 1999), constituindo-se este como a continuação da ligação ao trabalho, nas vertentes de controlo do próprio trabalho e de compromisso para com ele na sua função de satisfação intrínseca. As mulheres situar-se-iam em postos de trabalho caracterizados por baixos níveis de controlo sobre o seu próprio desempenho, fracas qualificações e tarefas repetitivas. Como contra-argumentação pode dizer-se que este argumento assenta numa definição, masculina e da modernidade, de dedicação ao trabalho a qual integra conteúdos tais como graus de satisfação intrínseca relacionados com elevadas qualificações e com a estabilidade e durabilidade do vínculo laboral. Mas ainda assim, a relação entre empenhamento laboral e empenhamento sindical não parece evidente já que alguns estudos empíricos mostram fortes níveis de envolvimento feminino para com o trabalho, nomeadamente os estudos de Coyle (Coyle, 1984, cit. In Munro, sobre o desemprego) e outros demonstram a importância, para muitas mulheres, do factor intrínseco “*satisfação no trabalho*” o que permite prever a possibilidade de forte envolvimento feminino para com o trabalho. Por outro lado, há estudos empíricos que demonstram a existência de fortes graus de envolvimento profissional por parte de trabalhadores com poucas qualificações e com pouco controlo sobre o seu próprio desempenho profissional. Estas diversidades na valorização do trabalho e dos conteúdos do trabalho dependem de múltiplos factores que não apenas o género.

Numa pesquisa sobre representações sociais do trabalho efectuado para Portugal (Santana, 1996) foram obtidos resultados que importa, neste momento, questionar. Para o estudo exploratório, cujo objectivo descritivo era construir “dicionários” sobre a percepção do trabalho, obtiveram-se clivagens estatisticamente mais significativas para o factor posição no mercado de trabalho (empregados/as com vínculo, trabalhadores/as sem vínculo e desempregados/as) do que para o factor sexo. No entanto, os dois dicionários sobre trabalho, o feminino e o masculino, são completamente disjuntos em termos estritamente semânticos: para as mulheres, trabalho significa “*satisfação*”, “*segurança*”, “*ocupação*”, “*horários*”, para os homens “*prazer*”, “*amigos*”, “*dinheiro*”, “*obrigação*”. No entanto, esta disjunção vai-se tornando menos nítida se considerarmos como unidade descritiva não a palavra obtida por associação livre mas as três dimensões construídas por conjuntos de palavras – dimensão nómica do trabalho, dimensão ética do trabalho, dimensão intrínseca/extrínseca do trabalho – uma vez que as três dimensões estão presentes nas imagens do “trabalho” construídas por ambos os sexos. O estudo complementar e explicativo³⁰ dos factores e dos seus pesos nas variações entre as representações do trabalho nos vários grupos considerados – empregados/as, trabalhadores/as sem vínculo e desempregados/as, por um lado, e homens e mulheres, por outro – evidencia que a dimensão intrínseca do trabalho não apresenta variações quantitativas estatisticamente significativas para homens e para mulheres tal como não apresenta para empregados, trabalhadores sem vínculo e desempregados; este estudo explicativo permite a afirmação segundo a qual a dimensão intrínseca do trabalho – a “*satisfação no trabalho*” – é uma dimensão sociologicamente hegemónica, isto é, uma representação socialmente partilhada por homens e mulheres³¹.

³⁰ Que constitui o segundo estudo da pesquisa (Santana, 1996).

³¹ Este questionamento procura, não resolver as dissonâncias entre resultados obtidos, mas tão somente sublinhar a importância da multifactorialidade dos factos sociais.

Aqueles resultados empíricos apontam para uma comunalidade de interesses no trabalho, indo de encontro à afirmação de Lauren (Lauren, 1994, cit. in Munro, 1999) que chama a atenção para os perigos de utilizar, para explicar especificamente o envolvimento feminino, quadros compreensivos diferentes daqueles que são utilizados para explicar o envolvimento masculino. Se a explicação mais forte para o envolvimento – feminino e masculino – se encontra, segundo Bain e Price (Baine e Price, 1983, cit. In Munro, 1999), na estrutura laboral, nos potenciais membros sindicalizáveis, nas políticas governamentais e empresariais e nas políticas sindicais, não é de abandonar a pertinência da existência de interesses laborais especificamente femininos. Provavelmente as duas abordagens, a que foca as especificidades femininas mais ou menos gerais ou as que são vividas em sectores económicos específicos, em profissões específicas e em categorias específicas e a que foca as políticas e as estruturas laborais deverão complementar-se e articular-se, o que levaria a analisar o recrutamento sindical de mulheres trabalhadoras junto das empresas³².

Questionados estes quatro factores estruturais apontados por Munro (Munro, 1999) e reformulados por nós, temos os seguintes factores como dificultadores da participação feminina nos sindicatos:

- O emprego feminino tem lugar, sobretudo, em organizações de trabalho de escala reduzida, na economia informal e no trabalho doméstico por conta de outrem ou constitui-se, nas grandes empresas, em grupos pequenos ou unipessoais de trabalhadoras;
- A organização dos trabalhadores tem sido mais eficaz no seio de trabalhadores qualificados e com maior capacidade de negociação e de reivindicação, postos essencialmente masculinos;
- É mais difícil a organização colectiva de trabalhadores que laboram segundo novas formas de trabalho;
- A falta de empenhamento sindical, mais do que decorrente da falta de empenhamento laboral das mulheres, será decorrente das estruturas e das acções dos próprios sindicatos.

1.4.2. Factores de desinteresse feminino pelos sindicatos

Focando a nossa atenção no último factor estrutural acima identificado atentemos na génese dos sindicatos ou aquilo que Ferreira (Ferreira, 2002) designa, numa perspectiva diacrónica, como “*o primeiro erro do movimento sindical* [português das décadas de 30 – 40 e que] *terá consistido em concordar com o pagamento de salários inferiores às mulheres para fazerem o mesmo que os homens. Depois, face ao espectro da generalização da contratação de mulheres,* [o movimento sindical] lutou por impor barreiras à sua contratação [pela concordância sindical, em determinados sectores, às restrições de contratação, constituindo-se o contingente de mulheres, casadas ou não, como um contingente de segunda escolha perante todos os desempregados masculinos

³² Fica apontado este factor extremamente pertinente mas que não cabe neste estudo.

nos, adultos, maiores de 21 anos], em vez de reivindicar salários iguais para todos. Só mais tarde se impôs o entendimento de que era no interesse da defesa do próprio emprego masculino que se deveria lutar pelo princípio da igualdade de salários para mulheres e para homens.”.

O enviesamento social de género não se limita ao passado. Atente-se aos resultados do movimento sindical actual e às discriminações que tem permitido se não mesmo co-construído. Em 1989 (CGTP-IN, 1989, cit. in Ferreira, 2000) são identificados, por aquela central sindical, situações de exclusão feminina de 14 categorias na indústria têxtil, malhas e tapeçarias, na indústria de cerâmica e na indústria corticeira. Um pouco mais recentemente, em 1992, a CITE (CITE, 1992, cit. in Ferreira, 2002) identifica vários IRCT³³ que contêm designações profissionais apenas no feminino, nos sectores económicos da agricultura, da indústria alimentar, do têxtil, papel e artes gráficas, metalurgia, química, madeira e cortiça, e outras indústrias transformadoras, indústria hoteleira, comércio, transportes, comunicações, serviços prestados às colectividades e serviços recreativos e culturais. Ainda segundo Ferreira (Ferreira, 2002) “o caso do calçado [sector onde se regista uma feminização da sindicalização de 40%] ilustra bem quer o fenómeno da segregação quer o das desigualdades salariais. Neste sector são estabelecidas duas fileiras profissionais, de acordo com o contrato colectivo de trabalho, (...). Assim, é no grupo B, com menores salários, que se agregam as categorias profissionais femininas, muito embora as designações sejam feitas no masculino, e se concentravam, em 1994, 88% das trabalhadoras do sector. Mais recentemente, em 2000, a CGTP analisa vários IRCT e verifica a existência de “normas discriminatórias relativamente às mulheres porque as excluem expressamente, nomeadamente os IRCT’s do Comércio Retalhista e Grossista de Lisboa, Vestuário, Confeccções e Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e Indústria Farmacêutica”.

Os IRCT são produtos resultantes da negociação entre associações patronais³⁴ e associações sindicais. Os exemplos apontados são ilustrativos das dificuldades, por parte dos sindicatos, de integrarem interesses femininos laborais nas agendas sindicais. O desinteresse feminino pelos sindicatos reside na organização e na actuação dos próprios sindicatos.

Num outro ângulo, as teses de Olson incidem sobre a participação activa nas organizações, evidenciando que o activismo sindical é, por múltiplas razões, protagonizado por uma pequena minoria de trabalhadores. A maioria não participa activamente nas organizações e acções, nomeadamente sindicais, pelo facto de, por uma questão de economia de tempo e de esforço, se colocar numa atitude passiva de expectativa relativamente aos activistas sindicais que participam de facto não apenas para lutarem pelas reivindicações manifestas mas também por retirarem múltiplos benefícios e variadas satisfações do exercício da actividade sindical. É nas teses de Olson que assenta o *corpus* teórico, situado na área dos estudos de género, que defende que para analisar a participação feminina dentro dos sindicatos é necessário fazê-lo à luz de

³³ IRCT é a sigla para instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

³⁴ De que nos não ocupamos neste estudo.

uma representação social generalizada da mulher trabalhadora enquanto “*ser plácido, estável, logo mais facilmente explorável que o homem trabalhador*” (Purcell, 1984, cit. in Munro, 1999). De acordo com esta teoria, Lawrence (Lawrence, 1994, cit. in Munro, 1999) defende que uma das tarefas urgentes é a identificação e a análise dos obstáculos à participação feminina nos sindicatos.

Purcell (Purcell, 1984, cit. Munro 1999) ao debater as noções de militância e de militância sindical, concluiu, a partir de um estudo empírico, que as variáveis trabalho e posições no mercado de trabalho se constituem como os indicadores mais pertinentes para a definição de militância sindical do que a variável género. Esta conclusão empírica aponta, não para a não pertinência da variável género mas para um *corpus* teórico que integre, para o estudo do sindicalismo no feminino, não apenas o género mas também a contextualização dentro do quadro de um mercado de trabalho fortemente segregado no que respeita ao género. Neste sentido, “*as variáveis situacionais relativas à forma como o mercado de trabalho se encontra segregado por sexos tornam-se muito significativas porque fortemente explicativas quer da militância laboral e sindical femininas quer do seu contrário, isto é, da passividade laboral e sindical femininas.*”. Qualquer análise deverá incidir não apenas no género per se mas na clivagem “genderizada” do próprio mercado de trabalho.

Uma análise contextualizadora da participação feminina dentro dos sindicatos deverá ser capaz de explicar as diferenças entre géneros – no que respeita a participação, à representatividade, às percepções sobre o trabalho e sobre o sindicalismo, etc. – referindo-as a constrangimentos sociais construídos e reproduzidos ao longo de espessos períodos de tempo. Date-Bah (Date-Bah, 1993) defende que as taxas de participação sindical feminina variam, não apenas de país para país, mas também de sector económico para sector económico de acordo com a segregação sexual do mercado de trabalho, o que é evidenciado pela significativa presença feminina em alguns sindicatos, aqueles que se situam em profissões e em sectores de actividade feminizados. Na Europa Ocidental, as mulheres sindicalistas³⁵ representam 61% dos membros dos sindicatos do ensino, 48% da função pública, 60% no sector da distribuição e do transporte, 51% das profissões liberais empregadas. Na Bélgica 45% da totalidade das mulheres sindicalistas pertencem a sindicatos da função pública, no Chipre representam 43,8% dos membros sindicais do sector comercial e de serviços e 22% dos sectores público e de utilidade pública, na Grécia as sindicalistas representam 65% dos membros sindicais do sector do vestuário e 85% do sector têxtil.

Por estas vias, podemos acrescentar, aos quatro factores acima identificados, mais três factores estruturantes da fraca participação feminina nos sindicatos:

- A segregação do mercado de trabalho, traduzida pela variável sector de actividade económica – no mercado de trabalho e nas organizações sindicais. A identificação destes factores será feita no capítulo 2 deste estudo;

³⁵ Trata-se, no dizer da autora, de mulheres que “pertencem ao movimento sindical” ou “mulheres sindicalistas”, não sendo claro se se trata de mulheres sindicalizadas se de mulheres dirigentes sindicais.

- As condicionantes sociais relacionadas com a segregação de género nas organizações sindicais: profissão, escolarização, socialização. A identificação destes factores será feita no capítulo 3 deste estudo.
- A representação social de género, cuja análise implica a identificação das barreiras e dos obstáculos que, com esforços suplementares, as mulheres terão de ultrapassar para acederem a uma plena participação na vida sindical. Baden e Geassberg referem resumidamente três obstáculos relativamente ao acesso das mulheres a estruturas de decisão: “*falta de tempo, falta de força e falta de formação*” (Baden et Geasseberg, 1980:15 cit. in Anne Trebilcock, 1991:455). A identificação destes obstáculos será feita no capítulo 3 deste estudo.

A pertinência da nossa questão inicial “*estudo das configurações dos poderes femininos dentro do associativismo sindical como meio de estudar uma faceta da feminização do mundo laboral ao nível das estruturas objectivas, através de uma sociografia que retrate a feminização/masculinização do poder sindical e ao nível das estruturas subjectivas através do questionamento dos modos de pensar dos dirigentes sindicais*” sai reforçada pela identificação destes dois factores.

1.4.3. Desindicalização global e sindicalização feminina

No que respeita ao recrutamento de mulheres para os sindicatos, se, por um lado, as barreiras históricas têm, em vários países europeus, sido dificultadoras, por outro lado, o esforço para recrutar trabalhadoras também não terá sido tão eficaz quanto seria de desejar. A desindicalização verificada em vários países europeus, incluindo Portugal (Cerdeira, 1997) tem sido responsável pelo reforço dos sindicatos em apostar mais fortemente no recrutamento de mulheres trabalhadoras (Cunnison and Stage-man, 1993, cit. In Munro, 1999) bem como de jovens trabalhadores.

Segundo Ducci (Ducci, 1993), nos países desenvolvidos, as percentagens de feminização da filiação sindical tem seguido as taxas globais de crescimento da mão-de-obra feminina, representando, na Dinamarca, respectivamente 45% da mão-de-obra e 57% da filiação sindical, nos Estados Unidos respectivamente 45,2% da mão-de-obra e 33% da filiação sindical, em Itália, respectivamente 34% da mão-de-obra e 31% da filiação sindical.

Um estudo feito em 1999 para a Europa pela OIT/ILO e pelo Women’s Committee of the International Confederation of Free Trade Unions, Comité de Mulheres da CISL/ICFTU) e citado por Ferreira (Ferreira, 2002), “*dá conta de dois fenómenos. Se, por um lado, se verifica uma continuada diminuição de filiação sindical, por outro, os aumentos de filiação sindical são resultantes, sobretudo, da adesão de mulheres*”. Estes estudos dizem-nos ainda que 33% dos sindicatos apresentam taxas de sindicalização feminina inferior a 30% e que 60% dos sindicatos apresentam taxas de sindicalização feminina iguais ou inferiores a 50%. Um estudo realizado pela CES³⁶ confirma tendências similares, verificando ser a taxa média de sindicalização feminina nos países euro-

³⁶ Confederação Europeia de Sindicatos.

peus cerca de 40%. Na opinião de Ferreira (Ferreira, 2002), “*estes estudos confirmam que as mulheres continuam a sindicalizar-se menos do que os homens muito embora nada justifique que se perpetue a imagem do seu total alheamento da vida sindical*”. A relativamente baixa sindicalização feminina poderá ser um dos factores dificultadores quer da participação das mulheres nos sindicatos quer da inclusão de temas femininos nas agendas sindicais. Não possuindo valores para Portugal, apenas podemos dizer que (Cerdeira, 1997) “*a taxa global de sindicalização portuguesa é de 38% e que o valor de quebra da taxa de sindicalização portuguesa se aproxima da registada em dois países do Sul da Europa, França e Espanha, sendo das mais baixas dos países da OCDE*”. Numa perspectiva de género, Rosa, citando Stevenson (Rosa, 1991), considera que o índice de sindicalização feminina em empresas com baixos níveis salariais é baixo, mas não será inferior ao índice de sindicalização masculina.

Não tratando este estudo de questões de sindicalização, esta breve abordagem terá contudo servido para evidenciar a existência de uma relação entre as taxas de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho e as taxas de sindicalização em sindicatos representativos dessa mão-de-obra, nada nos podendo dizer sobre o elo entre taxas de sindicalização feminina e poder paritário dentro dos sindicatos, bem como para evidenciar de forma significativa que o factor género feminino se não constitui como uma fatalidade do factor de não sindicalização.

1.4.4. Participação e representação: representação paritária

Participação e representação são dois conceitos diferentes embora próximos, dizendo respeito a duas formas de exercício democrático. No quadro da análise do género nas organizações sindicais e na linha de Munro (Munro, 1999), o exercício participativo feminino respeita às acções das mulheres sindicalistas dentro dos sindicatos. A participação diz respeito à acção dentro das estruturas formais da organização como, por exemplo, a detenção de cargos dentro dos sindicatos e a participação em reuniões. O exercício representativo diz respeito às acções das organizações sindicais. O peso que os interesses femininos têm na agenda sindical é, dentro deste quadro, considerado como exercício democrático representativo. Por exemplo, as acções de formação de mulheres sindicalistas cabem dentro da noção de representação.

Noutras acepções, o conceito de representação é entendido como o número de mulheres ou a proporção de mulheres detentoras de cargos dentro dos sindicatos.

Uma acepção mais alargada de participação deverá integrar o exercício democrático das organizações sindicais fora das estruturas formais da organização sindical.

Importa sublinhar que, para estudar a representação e a participação das mulheres na vida sindical teríamos de operacionalizar indicadores capazes de dar conta de todos os tipos de acções das mulheres dentro dos sindicatos, das estruturas formais dos sindicatos, de todas as acções levadas a cabo com a finalidade de dar voz às mulheres e aos seus problemas laborais – nas empresas e nas agendas sindicais – e, num âmbito mais

global, aos seus problemas sociais. O objectivo deste estudo é muito mais modesto e limitado porquanto procura tão-somente abordar quantitativamente o peso demográfico das mulheres dentro das estruturas sindicais, nomeadamente no que à ocupação de postos sindicais relevantes diz respeito, e desenhar opiniões de alguns dirigentes sindicais. Para este efeito optamos pelo conceito de representação paritária, que é um conceito da CES – Confederação Europeia de Sindicatos³⁷ e, como indicadores, seleccionámos a detenção de cargos dentro de órgãos com poder de decisão nos sindicatos. Utilizaremos ainda a expressão paridade representativa como sinónimo de representação paritária.

Coloca-se a questão de um dos factores de impedimento da representação paritária das mulheres dentro dos sindicatos ser constituído por aquilo que se designa como “*tectos de vidro*” e que se traduz pela impossibilidade – invisibilizada pela naturalização das causas – de as mulheres, ainda que com qualificações idênticas, se não mesmo superiores às dos homens, atingirem os mesmos patamares de responsabilidade e de decisão, dentro das organizações a que pertencem, que os homens atingem. Os tectos são de vidro porque, de facto, não existem regras explícitas impeditivas desse acesso, existindo, sim, um enviesamento institucional das assimetrias de género que não apenas funciona como um telhado ao qual, e acima do qual, as mulheres dificilmente acedem, como esse telhado é invisível, na medida em que as normas sociais não explicitam qualquer impedimento e, frequentemente, nos discursos e nas posições programáticas, a igualdade de género surge como um projecto e uma necessidade.

Relacionado com esta concepção de um patamar invisível não ultrapassável ou dificilmente ultrapassável pelas mulheres, temos a noção de “*mulheres-alibi*” que se constituem como prova da inexistência de obstáculos no acesso das mulheres a cargos de topo: são as mulheres que, tendo atingido e ultrapassado os tectos de vidro, são evidenciadas, nos discursos sobre a desnecessidade dos feminismos e dos programas políticos dirigidos a uma efectiva igualdade de oportunidades, para legitimar a ideia “naturalista” segundo a qual a igualdade já foi alcançada. A enunciação nominativa de mulheres com cargos relevantes é, por si só, um acto político cujo objectivo é deixar a história seguir o seu curso, sem intervenção consciente e sistemática dos agentes sociais, como se a história fosse feita por uma mão abstracta e exterior aos padrões, às estruturas sociais e aos actores sociais.

1.4.5. Representação paritária, acesso ao último círculo e defesa dos interesses das mulheres

Uma visão de senso comum poderia levar-nos a pensar que o aumento de recrutamento sindical feminino pode levar, *de per si*, à melhoria da representação dos interesses das mulheres no seio dos sindicatos. Não sendo possível traçar uma relação de causa/efeito entre a feminização dos órgãos de decisão dentro dos sindicatos e a feminização das agendas sindicais, propomo-nos, no entanto, contribuir com este estudo para uma primeira visibilização dos postos sindicais detidos por mulheres, em Portu-

³⁷ E que surge no primeiro plano global para a igualdade, formulado em 1995 [Ferreira, 2002].

gal e para uma aproximação à perspectiva que os dirigentes sindicais, de ambos os sexos, têm sobre questões de igualdade de género dentro dos sindicatos.

Existe um problema generalizado, em toda a Europa, de falta de informação estatística referente à posição das mulheres nos sindicatos, nomeadamente no que respeita à detenção feminina de postos de decisão dentro dos sindicatos. A informação disponível é frequentemente parcial, são poucas as organizações sindicais que as têm, serão ainda menos as organizações sindicais com capacidade para actualizar este tipo de informação estatística. Há alguns estudos como, por exemplo, o de Coote e Kellner (Coote, Kellner, 1980), referente a dez sindicatos ingleses demonstrativo da sub-representação de mulheres bem como os do *Labour Research* que produzem estatísticas, para a Grã-Bretanha, sobre o peso numérico de mulheres em postos de decisão dentro dos sindicatos, designadamente nos sindicatos com maior número de sindicalização feminina. Os estudos do *Labour Research* têm vindo a analisar as percentagens de mulheres situadas em órgãos e cargos destacados ou de topo³⁸ dos sindicatos³⁹, e as percentagens de mulheres funcionárias sindicais a nível nacional e a nível regional, concluindo pela constatação de aumentos numéricos significativos nos lugares atribuídos a mulheres nos lugares destacados e de topo e de aumentos numéricos menos significativos noutros postos sindicais, de mulheres funcionárias sindicais⁴⁰, a nível regional e a nível nacional.

Transportando a noção de *acesso ao último círculo*⁴¹, de Meynaud (Meynaud, 1988), do mundo empresarial para o sindical, podemos contar, por números, as dificuldades desse acesso, pelo afunilamento das taxas de feminização europeias à medida que os cargos sindicais são mais relevantes: em França, de 33 secretários-gerais da CGT (Confédération Générale du Travail) apenas 5 são mulheres; na CFTD (Confédération Française Démocratique du Travail) apenas 3 em 5 secretários-gerais; na Suécia, nos 23 sindicatos da Confederação Sindical Sueca, apenas uma mulher é presidente. Fora da Europa, o Canadá, apresenta uma quase paridade já que 9 dos 20 membros do Comité Executivo do Sindicato da Função Pública são do sexo feminino. Na Islândia, a feminização dos corpos gerentes dos sindicatos é um facto cumprido já que 48% dos dirigentes sindicais são mulheres (Hastings e Coleman, cit. Date-Bah, 1993).

As mulheres estão sub-representadas não apenas no “*coração das actividades sindicais*” (Eaton, cit. Date-Bah, 1993) como também no corpo dirigente permanente das centrais sindicais e dos sindicatos filiados nas centrais sindicais. Date-Bah designa-as como “*afiliadas sem poder*” (Date-Bah, op. cit.). Ferreira (Ferreira, 2002), inspira-se em Judith Lorber que, ao analisar as dificuldades de inserção das mulheres na profissão médica, se referiu ao “fenómeno Salieri” e transpõe a noção para o sindicalismo. “*A fonte de inspiração [de Lorber] é a peça Amadeus de Peter Schaffer, na qual Salieri, o compositor oficial da corte, recomenda ao imperador que conceda um lugar a Mozart ao mesmo tempo que sugere que este seja de baixo nível e parco salário*” (Ferreira, 2002).

³⁸ Em língua inglesa, “*senior positions*”.

³⁹ Nomeadamente na Comissão Nacional Executiva da TUC bem como lugares de delegadas ao Congresso da TUC.

⁴⁰ Traduzimos “*officers*” por funcionárias a tempo integral; a organização sindical inglesa é muito diferente da nossa. Podemos, no entanto dizer que se trata de postos sindicais que não são destacados nem de topo.

⁴¹ Utilizado pela autora para analisar a participação das mulheres nas instâncias de poder das empresas.

Uma das implicações do argumento segundo o qual a grande questão da não representação sindical dos interesses femininos se situa na restrição das agendas sindicais, traduz-se pelo questionamento da existência de relações entre a representação paritária, nomeadamente pela presença feminina em lugares sindicais destacados e de topo, e a defesa real e efectiva dos interesses das mulheres. Neste campo, os resultados dos estudos, não sendo concordantes entre si, apontam, como Heery e Kelly (Heery and Kelly, 1989) para a verificação empírica de um real incremento da defesa dos direitos femininos pelas mulheres dirigentes sindicais que, nos sindicatos, ocupam postos destacados ou de topo. Com base nestes estudos, bem como nas reticências que deixam⁴², Philips (Philips, 1991) considera que o aumento numérico de mulheres dentro dos sindicatos, isto é, a representação sindical paritária, se constitui como um **nó estratégico mas não suficiente** para a assunção da defesa dos interesses femininos pelos sindicatos. Ou seja, a representação paritária ou um caminho para a representação paritária, dentro dos sindicatos e no que respeita aos órgãos de decisão sindical, podem constituir-se como vias para a transformação das agendas sindicais, no sentido de uma maior visibilização de interesses que vão de encontro às expectativas das mulheres.

Esta perspectiva coloca desde logo a questão da existência de interesses laborais especificamente femininos. Por um lado pode argumentar-se que existe uma comunidade de interesses entre homens e mulheres (Bradley, 1999, cit. in Munro, 1999), encontrada para Portugal (Santana, 2006) e, por outro, que as diferenças de interesses entre mulheres são não só significativas como são, em grande parte, resultantes da diversidade de experiências laborais (Siltanen, 1994). Os estudos que têm sido levados a cabo demonstram a possibilidade e mesmo a necessidade de utilizar a noção de “interesses das mulheres no mundo laboral”. Assim, a noção de “grupo com interesses específicos”, no caso das mulheres, parece pertinente para analisar quer o mercado de trabalho quer o sindicalismo (Bradley, 1999, cit. in Munro, 1999), na medida em que pressupõe a existência de interesses laborais construídos historicamente e socialmente do mesmo modo que as características de género foram construídas historicamente e socialmente. Este “grupo com interesses específicos” não exclui o factor biológico – sexual e reprodutivo – segundo o qual a gravidez (bem como o tão elogiado aleitamento materno) é, ou tem sido antes das recentes experiências de reprodução não sexuada e processada parcialmente fora do corpo da mulher, protagonizada no feminino.

Munro (Munro, 1999) propõe uma análise dos objectivos e das limitações do sindicalismo afirmando que este apenas tem adoptado como seus os interesses das mulheres trabalhadoras que não impliquem mudanças na estrutura do mercado de trabalho, facto que exclui, à partida, a defesa de interesses femininos que desafiem as estruturas configuradoras das segregações sexuais do mercado de trabalho ou mesmo as assimetrias existentes na sua base, isto é, os sindicatos rejeitam a adopção dos interesses que passem pela defesa da igualdade, o que atribui, uma vez mais, a centralidade às definições de competências profissionais, as quais, como vimos, contêm traços negativos para as mulheres,

⁴² Nomeadamente as que se referem a diferentes padrões de liderança feminina dentro dos sindicatos, como o seria um modo de liderança tradicional e masculino versus um modo de liderança feminino que, a sê-lo e por sê-lo traria novas competências relacionais para dentro da gestão humana das organizações sindicais.

expulsando das agendas sindicais qualquer reivindicação laboral que implique qualquer forma de redistribuição – mais igualitária – de postos de trabalho e de salários entre homens e mulheres. Se os movimentos das mulheres têm, de algum modo e em alguns países, incidido positivamente dentro dos sindicatos no sentido da defesa dos direitos das mulheres, se muitos sindicatos, mesmo liderados essencialmente por homens, têm vindo, a pouco e pouco, a dar atenção e a agir, através da proposição de reformas nomeadamente dentro dos próprios sindicatos, o futuro da representação dos interesses das mulheres trabalhadoras pelos sindicatos revela-se problemático. O espaço de manobra, apesar de tudo, é vasto e situa-se, de imediato, no campo que, não desafiando as estruturas do mercado de trabalho, pode aceitar uma vasta gama de defesa de interesses das mulheres. Coote e Campbell (Coote e Campbell, 1982, cit. In Munro, 1999) situam, dentro desse espaço de manobra, as manifestações organizadas por sindicatos para apoiar o direito ao aborto, acções que, sendo raras e pontuais, cabem nas agendas sindicais sem, por isso, desafiarem a ordem estabelecida no mercado de trabalho, visto tratar-se acções que não se encontram directamente relacionadas com o posto de trabalho, com o lugar de trabalho ou com o seu questionamento. Ou seja, não é previsível que os sindicatos possam ser propositores de acções capazes de modificar a distribuição de empregos e de salários de uma forma igualitária entre homens e mulheres porque uma tal mudança poria em causa a natureza e os poderes sindicais. No entanto, os sindicatos podem, e têm vindo a fazê-lo, desenvolver acções que visem alcançar igualdade no trabalho, ao nível da negociação colectiva, minimizando as diferenças, remuneratórias e outras, entre trabalhadores que se situam na base e no topo da estrutura laboral e ao nível da inclusão dos interesses das mulheres, nomeadamente no que respeita a períodos de interrupção do trabalho⁴³, seja para cuidados a dispensar à família seja para acções de formação e, ainda, ao nível programático de vontade de representação paritária dentro das organizações sindicais.

A defesa dos interesses das mulheres poderia ainda suscitar a emergência de acções concertadas entre o movimento sindical e os movimentos feministas ou de mulheres. Abordaremos esta questão no ponto 1.4.7.

1.4.6. Interesses laborais femininos

Estamos perante várias questões, a primeira relativa ao sindicalismo historicamente protagonizado por homens trabalhadores, a segunda referente à concepção de “interesses específicos”, a qual pode contribuir para marginalizar e ignorar os interesses das mulheres, e uma terceira relativa ao facto de os interesses específicos dos homens trabalhadores serem mais facilmente defendidos pelas organizações sindicais na medida em que os lugares de decisão, dentro dos sindicatos são detidos, na maioria, por homens e o trabalho, na modernidade, foi historicamente perspectivado como sendo masculino: os interesses dos trabalhadores masculinos são vistos como sendo os interesses colectivos e os interesses das trabalhadoras, os interesses femininos, são

⁴³ Não minorizando o papel masculino nos cuidados prestados à família, é notório que estes têm sido praticados, ao longo dos tempos, sobretudo por mulheres, pelo que estas medidas, numa primeira fase de implementação, vão ao encontro de interesses especificamente femininos, ainda que, com o andar da história, tais interesses passem a ser comuns aos dois sexos.

vistos como interesses parciais ou dizendo respeito a apenas uma parte do colectivo de trabalhadores.

Uma visão optimista diz-nos que as organizações sindicais têm uma necessidade vital de ter cada vez mais mulheres sindicalizadas, facto que pode contribuir para um aumento do número de mulheres em lugares de decisão nos sindicatos (Beale, 1988, cit. In Munro, 1999) e aponta para mudanças nas agendas sindicais no sentido de integrar as preocupações e reivindicações femininas. Este último aspecto resulta da conjugação de mudanças estruturais no tecido laboral, da acção de mulheres sindicalistas dentro e fora das organizações sindicais e, ainda, da visibilização das diferenças entre homens e mulheres ao nível dos discursos científicos, políticos e sindicais.

A hierarquia no trabalho tem sido reproduzida através de dois processos no desenrolar dos quais os sindicatos dominados por homens têm jogado um importante papel. Um dos processos é a exclusão sistemática das mulheres de certas ocupações profissionais, o segundo é a definição de competências a qual, sendo em parte socialmente construída, desvaloriza as competências das mulheres. Longe de se constituir como um facto económico, a definição de competências é sobretudo um facto ideológico, enviesado pelo e *status* que a mulher, por o ser, transporta para o local de trabalho (Philips and Taylor, 1980, cit. In Munro, 1999). Dito de outro modo, os conceitos de trabalho, qualificações profissionais, competências profissionais são fruto de assimetrias de género de longa data.

Munro (Munro, 1999), na procura de um entendimento para a forma como a segregação sexual do mercado de trabalho e a segregação sexual dentro dos sindicatos se desenvolvem a par e passo, mostra que esta forma particular de mercado de trabalho segmentado se desenvolve com o capitalismo industrial, é parcialmente moldada pelos primeiros sindicatos e baseia-se em divisões sexuais do trabalho pré-existentes. Foi neste contexto histórico que os interesses laborais das mulheres se diferenciaram dos masculinos, se reproduziram diferenciados, tendo os sindicatos sido edificados à imagem do modelo industrial, operário. Dentro desta categoria, a divisão estabelece-se entre operários qualificados e operários não qualificados, encontrando-se, historicamente, as mulheres do lado da não qualificação. Excluídas da categoria de trabalhadores qualificados, as mulheres constituíram, para os empregadores, uma mão-de-obra mais barata e, para os homens trabalhadores, uma ameaça facilmente identificável, facto que historicamente reforçou a exclusão das mulheres dos sindicatos.

O argumento teórico de Munro (Munro, 1999) é o de que a organização e a acção sindicais contribuem para a reprodução das hierarquias laborais discriminadoras das mulheres e para a invisibilização dos interesses femininos pelo que a análise do sindicalismo necessita de uma análise da composição sexual do emprego. As divisões sexuais nos locais de trabalho bem como as formas e as intensidades de reprodução das desigualdades são mantidas pelo sindicalismo através de agendas sindicais restritivas que integram um número delimitado de problemas dos trabalhadores. Uma mudança social é, segundo a autora, possível, a partir da integração efectiva de interesses das mulheres trabalhadoras nas agendas sindicais.

Resumindo, parecem existir interesses laborais especificamente femininos que interessa defender e, como vimos no ponto 1.4.5., a representação paritária do poder sindical constitui-se como um nó estratégico para a integração desses interesses nas agendas sindicais. O nosso objectivo, de analisar as configurações e as diferenças genderizadas entre nós estratégicos constituídos pelos órgãos sindicais surge, uma vez mais, com muita pertinência.

1.4.7. As organizações sindicais feminizadas

A análise de organizações sindicais inglesas feminizadas, nomeadamente na saúde, Munro (in Munro, 1999) evidencia a existência de resistências dos/das dirigentes sindicais à mudança no sentido da inclusão nas agendas das questões laborais de grupos específicos tradicionalmente sub-representados. Nas agendas sindicais destas organizações, as questões laborais dos grupos profissionais qualificados, como o das enfermeiras, sobrepõem-se às questões laborais de grupos não qualificados, como o são as trabalhadoras auxiliares, que pura e simplesmente não fazem parte da agenda sindical. Estas agendas sindicais demonstram características que já abordamos, ou seja que, para além da segregação sexual, existem formas de segregação profissional intra-sexual, intra-profissional e entre categorias diferentes. De acordo com a autora (Munro, in Munro, 1999), este facto ilustra a impossibilidade de construção de agendas sindicais feministas se não for tida em conta a necessidade quer de uma democracia “de baixo para cima” quer de uma forte articulação entre os interesses gerais dos trabalhadores e os interesses de grupos específicos de trabalhadores.

Um exemplo interessante (Kergoat et all, 1992) é-nos dado pelo estudo sobre o movimento social das enfermeiras, em França, nos finais da década de 80 (1988/1989) **constituído no exterior das organizações sindicais**, como um movimento profissional de enfermeiras, com uma plataforma reivindicativa que integrava o reconhecimento das competências profissionais, das responsabilidades e dos direitos das enfermeiras, plataforma que viria, no decurso do movimento, a contestar o sistema de saúde. Este movimento contou, no seu início, com a participação de sindicalistas da CFDT e de sindicatos com os quais o movimento travou negociações e teve como parceiro, do lado do “patronato”, o Estado. Tratou-se de um movimento que durou um ano e meio com a característica de ter sido essencialmente feminino o que, segundo as autoras (Kergoat et all, 1992), o aproxima dos movimentos de mulheres da América Latina no aspecto em que se não limitou a instrumentalizar uma acção com um objectivo definido mas, para além disso, se constituiu como uma “*acção colectiva (...) lugar no qual se constrói e consolida um sentimento de pertença a um uma micro-sociedade, o bairro, no caso da América Latina, a comunidade das enfermeiras, neste caso*”.

Kergoat classifica este movimento social das enfermeiras como um “*movimento misto com hegemonia feminina*” querendo afirmar que se tratou do primeiro movimento capaz de integrar práticas cumulativas. “*As práticas cumulativas, isto é, que procuram conjugar num único movimento social questões femininas e questões de raça ou questões femininas e questões operárias*”, dificilmente são possíveis, não

porque as mulheres se submetam ao dictat das organizações masculinas operárias mas na medida em que a imbricação de duas lutas – por exemplo, “*femininas e operárias*” “*conduzem a radicalizações insustentáveis*”. No caso do movimento social das enfermeiras, no seio de uma profissão hiper-feminizada, ter-se-ão “*conjugado condições que fazem pensar na possibilidade de incorporar elementos de uma luta feminista, dentro de certas condições e se estrategicamente importante, num quadro de objectivos orientados noutra sentido*”. Este movimento foi construído a partir das diferenças entre géneros perante o trabalho assalariado e o trabalho doméstico e de uma forte consciência dessas diferenças de género, movimento que, partindo do diferente, daria lugar a um novo sujeito social “mulheres” e atingiria objectivos unitários, na medida em que se assistiu “*à formação de um sujeito social mulheres, capaz de formular objectivos políticos que interessam a mulheres e homens*”.

O estudo de Kergoat (Kergoat et al., 1992) dá visibilidade a questões tão importantes quanto a ambivalência do discurso sindical usual sobre as mulheres ou quando dirigido às mulheres. No caso em análise, da construção de um movimento social de enfermeiras, estas, por um lado, não se identificavam com o discurso sindical “unisexo” e, por outro lado, as suas condições profissionais continham especificidades entendidas, pelas autoras, não como particularismos mas como factores desencadeadores e constitutivos do movimento social comparável aos movimentos de mulheres: a profissão de enfermagem é sobretudo e historicamente feminina, tem uma dimensão fortemente vocacional e um forte envolvimento profissional, comporta um desejo de reconhecimento da utilidade social da profissão e contém uma forte dimensão relacional. Este último factor inscreve a profissão de enfermagem⁴⁴ numa continuidade entre o trabalho doméstico feminino tradicional, no qual estão incluídos os cuidados prestados aos familiares, idosos, doentes ou crianças. Estas especificidades são construtoras de uma forte identidade profissional, a qual, no caso das enfermeiras, coincide com a identidade pessoal, devido à forte dimensão vocacional e por via da presença da dimensão relacional, o que fez com que este movimento e as suas reivindicações tenham sido possíveis porque protagonizados por mulheres.

Estes estudos sobre a acção sindical de organizações feminizadas mostram as dificuldades de articulação entre interesses gerais, dos trabalhadores enquanto colectivo, e interesses específicos. Deixamos duas notas: as dificuldades que os sindicatos, sobretudo os verticais, têm em harmonizar interesses, dentro de uma actividade económica, de várias profissões e de várias categorias profissionais, como evidencia o caso dos sindicatos da saúde em Inglaterra, bem como as limitações das organizações sindicais, neste caso dos sindicatos profissionais franceses, para enquadrar um movimento de uma profissão – as enfermeiras – quando conjugado com especificidades de género ao nível das práticas e das representações profissionais que divergem das práticas e das representações “unisexo” que são, antes e acima de tudo, práticas e representações masculinas, do homem-trabalhador, embora “universalizadas”, isto é tidas como as práticas e as representações laborais que sustentam e justificam as assime-

⁴⁴ O movimento fechou-se a outros profissionais de saúde já que, para o fazer com eficácia e coerência, esses outros profissionais da saúde teriam de se rever nos objectivos da luta das enfermeiras o que, dadas as especificidades apontadas, seria difícil.

trias e as discriminações de género no campo laboral, nomeadamente as que se relacionam com as qualificações profissionais cujo modelo é o modelo masculino universalizado das qualificações obtidas na esfera pública (trabalho ou escola). Este modelo foi, em nosso entender, posto em causa pelo movimento das enfermeiras francesas que fizeram valer, na esfera pública ou da produção, as competências aprendidas na esfera privada ou da reprodução e que atribuíram, a este movimento laboral, características de um movimento feminista ou de mulheres afastando-o das características tradicionais de um movimento sindical.

Resumindo, feita esta reflexão, podemos afirmar que a mobilização institucional do enviesamento de género tem resultados visíveis nas estruturas de decisão sindical, operados quer a nível objectivo quer subjectivo nas configurações e nas acções das organizações sindicais. Não sendo factor único, determinante nem linear, a alteração das configurações sindicais, no sentido da feminização dos órgãos de poder, poderá vir a constituir-se como um nó estratégico para a democracia paritária de género. O acesso das mulheres aos últimos círculos do poder sindical parece ser o de mais difícil concretização. O entrosamento efectivo entre os interesses do movimento sindical e os interesses dos movimentos de mulheres ou dos movimentos feministas parece ter de ultrapassar dificuldades que se situam na lógica do mercado de trabalho, por um lado, e nas especificidades situadas historicamente, dos interesses femininos.

1.4.8. As organizações sindicais portuguesas

Cerdeira [Cerdeira, 1997] traça um quadro evolutivo das modificações organizativas do sindicalismo português chamando a atenção para dois movimentos que se vêm afirmando na sociedade portuguesa, o movimento dos técnicos com elevados níveis de qualificação e o movimento do sindicalismo independente.

Verifica-se o aumento do número de confederações representativas de interesses próprios de grupos profissionais com formação a nível superior – os quadros – nomeadamente com a criação da FENSIQ/Confederação Nacional de Quadros (inicialmente fundada por sindicatos independentes e cujos membros eram grupos profissionais com formação superior), da CSI/Convenção Sindical Independente, também oriunda de sindicatos independentes, e com a qual se pretendia agregar os múltiplos sindicatos independentes e da CPQ/Confederação Portuguesa dos Quadros Técnicos e Científicos, na esfera de acção da CGTP. O sindicalismo independente – com esta designação quer-se dizer os sindicatos estatutariamente não filiados na CGTP ou na UGT – terá cerca de 139 mil sindicalizados correspondendo a 12% dos sindicalizados. O sindicalismo da UGT e da CGTP continua a representar a grande maioria dos trabalhadores sindicalizados (em conjunto, 88%).

Verifica-se a importância numérica dos sindicatos independentes que representam, em 1995, cerca de metade da totalidade dos sindicatos, tratando-se, na sua grande maioria, de pequenos sindicatos com baixos níveis de sindicalização.

Segundo a autora, e no que diz respeito à composição sociológica do movimento sindical, verifica-se, no que respeita a efectivos sindicalizados, a diminuição da representatividade dos colarinhos azuis em detrimento do aumento dos colarinhos brancos. O número de sindicalizados situa-se, para o sector primário, entre 30 a 35 mil associados, para o sector secundário, entre 252 mil e 269 mil e, para o sector terciário, entre 719 e 810 mil. Deu-se, no decurso das duas últimas décadas, uma erosão global na sindicalização, com excepção dos sectores de actividade da **Educação** e do **sector bancário e segurador**. Apesar de ter sido igualmente vítima desta erosão, a **administração pública**, central e local, continua a deter uma percentagem significativa dos efectivos sindicais (150 mil, correspondendo a 13%), superando, numérica e percentualmente a posição tradicionalmente detida pelas actividades económicas do sector metalúrgico e metalomecânico, têxtil, vestuário e calçado, transportes e comunicações e comércio e escritórios. Dada a amplitude do fenómeno de terciarização, pode imputar-se parcialmente à mudança da estrutura do emprego, tendo em conta o aumento do volume de emprego, o facto de não ser muito pronunciado o movimento de erosão dos efectivos sindicais neste sector, em que é, sobretudo, no sector económico de comércio e escritórios que se assinala uma significativa quebra de sindicalização.

No sector secundário, verifica-se uma significativa diminuição dos efectivos sindicais, nomeadamente do têxtil e do calçado na segunda metade dos anos 80 e da metalurgia e metalomecânica na década de 85-95. A autora evidencia que esta diminuição se deverá, não tanto à diminuição do volume de emprego, o qual, nalguns casos e nalguns sub-sectores do sector secundário terá mesmo aumentado (caso do têxtil, do vestuário, do calçado, das indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco, das indústrias químicas e indústrias minerais não metálicas) mas à *“lógica flexível de gestão de recursos humanos”* (Cerdeira, 1997).

O movimento sindical da UGT surge essencialmente ligado ao sector de serviços, apresenta, ao longo da sua existência, uma estabilidade dos efectivos sindicalizados maior que a CGTP e uma acção que *“lidera uma mudança no sentido ofensivo participativo-proposicional”*⁴⁵ traduzido na materialização de acordos sobre política social e económica negociados tripartidamente, o que terá levado a que a liderança sindical tenha vindo a ser perdida pela tendência CGTP em favor da tendência UGT. A CGTP, mantendo uma parte importante das suas bases tradicionais, tem registado uma grande quebra no número dos seus associados bem com do número de sindicatos afirmando-se por *“estratégias de oposição ofensiva, baseando a sua força na militância dos seus dirigentes e na capacidade mobilizadora das bases para conflitos de natureza salarial e pressões políticas institucionais, a par da adopção de estratégias de oposição sistemática e de não-corresponsabilização nos acordos sobre política social e económica negociados tripartidamente”*.

A área geográfica nacional das organizações sindicais de base – os sindicatos – apresenta, nas duas últimas décadas, uma acentuação progressiva, em detrimento, sobretudo, da área distrital. Por outro lado, *“a capital do país como distrito de localização de sedes tem sido preferida de uma forma quase generalizada, tanto pelos sindi-*

⁴⁵ Pires de Lima et al, 1992, cit. in Cerdeira (Cerdeira, 1997).

catos de novo constituídos como pelos sindicatos transformados” (Cerdeira, 1997). Da totalidade dos sindicatos, 41% têm a sua sede em Lisboa e, da totalidade dos sindicatos com área nacional, 73% têm a sua sede em Lisboa⁴⁶. “A CGTP é ainda a Confederação portuguesa com uma rede organizativa mais descentralizada geograficamente e mais densa em termos de estruturas”.

Neste ponto deixamos uma breve nota segundo a qual o acesso feminino aos órgãos de poder sindical de âmbito nacional será, apesar de tudo, menos difícil do que o acesso feminino aos órgãos de poder sindical de âmbito local, pelo facto de o nível nacional corresponder aos centros cosmopolitas e de decisão política, o que criará um ambiente de pensamento mais propício à conquista de poder por parte das mulheres. No entanto, autores há que defendem serem os poderes locais de mais fácil acesso às mulheres porque facilitadores de uma melhor conciliação entre tempos de trabalho e tempos de família.

Resumindo, o sindicalismo português é de âmbito essencialmente nacional, próximo do centro de poder por excelência – a capital – tem vindo globalmente a ver enfraquecidos, em número, os seus efectivos sindicais e pulverizado o número das suas organizações. A emergência de sindicatos independentes é uma realidade em ascensão. No entanto, as duas tendências sindicais, CGTP e UGT, continuam a agregar a maioria dos trabalhadores sindicalizados.

1.5. OBJECTIVO DO ESTUDO

1.5.1. Objectivo geral

Para analisar a existência, as configurações e as diferenças dos e entre os *nós estratégicos* constituídos por taxas significativas de feminização dos órgãos sindicais bem como os últimos círculos de poder das organizações sindicais, é objectivo deste estudo *desocultar a masculinização das estruturas de poder* nas associações de trabalhadores, configuradas por e configuradoras de fraca representatividade das mulheres nessas estruturas, identificando condicionantes organizacionais (actividade económica da organização sindical e tendência sindical; órgãos e cargos sindicais) condicionantes profissionais (grupo profissional), condicionantes escolares (habilitações académicas) e condicionantes de socialização geracional (traduzidas pela idade).

1.5.2. Questões de partida

- 1.^a Qual o peso da representação feminina nas estruturas de poder sindical? Existem “nós estratégicos” feminizados dentro das organizações sindicais?

⁴⁶ Fazendo as contas para os sindicatos do Continente, excluindo, portanto, os sindicatos das regiões autónomas, cerca de 47% têm a sua sede em Lisboa e, da totalidade dos sindicatos com área nacional, 73% têm a sua sede em Lisboa.

2.^a Quais as organizações sindicais mais e menos feminizadas, de acordo com as variáveis actividade económica e feminização da população activa?; implantação territorial da organização sindical?; pertença ou tendência sindical?

3.^a Em que níveis de estruturas de poder sindical participam as mulheres?

Procura-se traçar uma sociografia das estruturas sindicais, no que diz respeito à feminização ou masculinização dos órgãos de poder, dentro dos sindicatos.

4.^a Que mulheres participam nas estruturas de poder sindical?

Procura-se descrever a população de dirigentes sindicais, identificando as condicionantes profissionais (profissão, actividade), as condicionantes escolares (habilitações académicas) e as condicionantes de socialização geracional (traduzidas pela idade).

5.^a Que factores dificultam o acesso feminino a lugares de decisão sindical?

Procura-se identificar a percepção que homens e mulheres dirigentes sindicais têm sobre a participação feminina nos sindicatos.

1.5.3. Hipóteses

Partimos das hipóteses segundo as quais:

- A feminização dos nós estratégicos acompanha a feminização das actividades económicas;
- Há vários círculos de poder, relacionados com os vários órgãos de poder;
- Os últimos círculos de poder constituem-se, ainda, como tabu para as mulheres.

1.5.4. Objecto de estudo

O exercício do poder pelas mulheres nas estruturas de decisão laboral: **as configurações do poder – uma sociografia das associações de trabalhadores**; ter-se-ão em conta variáveis organizacionais – das associações laborais – e variáveis pessoais.

Identificar a paridade representativa das organizações sindicais de acordo com as seguintes variáveis:

- Variável segmentação do mercado de trabalho – por sector de actividade económica;
- Variável pertença ou tendência sindical (CGTP/UGT/Outra);
- Variável círculos de poder: órgãos feminizados;
- Variáveis pessoais situacionais.

1.5.5. Universo

O universo do estudo é constituído, no que respeita às **configurações do poder – uma sociografia**, pelas associações de trabalhadores e pelos sindicalistas dirigentes sindicais a exercer cargos e funções de poder – masculinos e femininos – com um primeiro objectivo, descritivo e global, de calcular "quotas" femininas, por comparação com as masculinas e de identificar aspectos organizacionais: genderização dos órgãos (ou corpos gerentes) dos sindicatos (cf. capítulo 2. O que os números contam) e identificar factores dificultadores do acesso feminino a lugares de poder dentro dos sindicatos, a partir da percepção dos próprios dirigentes de ambos os sexos (cf. capítulo 3. O que os dirigentes sindicais contam).

1.5.6. Metodologias

1.5.6.1. De recolha de dados

- Recolha de dados objectivos: a partir de fontes documentais. O número total de organizações sindicais sedeadas no Continente é de 344 (INE, Inquérito às Associações, Uniões, Federações e Confederações Patronais, 2002.); (cf. capítulo 2. Sociografia. O que os números contam)
- Recolha de dados subjectivos, através de guião, a mulheres dirigentes sindicais das Comissões de Mulheres; a homens e mulheres dirigentes sindicais por inquérito por questionário (cf. capítulo 3. O que os dirigentes sindicais contam)

1.5.6.1.1. De análise de dados

Essencialmente quantitativa, recorrendo a análises estatísticas permitidas pelo programa SPSS, para a sociografia e para as respostas ao questionário a dirigentes sindicais. Essencialmente qualitativa, recorrendo a análise de conteúdo temática, para as entrevistas às mulheres dirigentes sindicais das Comissões de Mulheres da UGT e da CGTP.

1.5.7. Apresentação do estudo empírico

O estudo empírico é apresentado em dois capítulos, o capítulo 2 "O que os números contam" e o capítulo 3 "O que os dirigentes sindicais contam". Cada um destes capítulos constitui uma pesquisa autónoma com as suas especificidades, pelo que cada capítulo contém notas introdutórias, linhas orientadoras e notas finais próprias. Devido à autonomia relativa de cada uma das duas pesquisas, a numeração dos quadros, dos gráficos e das notas de pé de página é iniciada sempre que é aberto um novo capítulo.

123

UMA SOCIOGRAFIA: O QUE OS NÚMEROS CONTAM

INTRODUÇÃO

É objectivo da sociografia desvendar os lugares de poder genderizados dentro das organizações sindicais.

A presente análise foca alguns resultados da transposição para a prática das políticas intra-organizacionais relativas a representação paritária e a igualdade entre mulheres e homens das Centrais Sindicais UGT e CGTP, a qual se processa no cruzamento dos objectivos sócio-laborais e das políticas das centrais sindicais, das características do mercado de trabalho e das suas segregações, nomeadamente da segregação horizontal, das transformações ocorridas nos últimos trinta anos, nomeadamente no que diz respeito ao acesso da população feminina ao emprego, a uma progressiva escolarização e formação femininas e do fenómeno de desindicalização e, ainda, das políticas europeias relativas à promoção das igualdades de género.

2.1. CONCEITOS E PERSPECTIVAS SOBRE AS ESTRUTURAS SINDICAIS

Dentro do quadro reflexivo que constitui o capítulo anterior, mobilizamos para este capítulo conceitos da sociologia do trabalho utilizados para a descrição do sindicalismo português por Cerdeira e Padilha (Cerdeira e Padilha, 1988) e, ainda, conceitos administrativos, concebidos e utilizados pela Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), do Ministério do Trabalho, aquando da criação de uma base de dados específica para este estudo, relacionada com bases de dados já existentes e com objectivos administrativos. Construámos conceitos – que designámos categorias de poder – integradores dos vários tipos de órgãos e de cargos sindicais, resultantes da análise comparativa entre os órgãos das organizações sindicais de cada uma das tendências, CGTP, UGT e Outros, tendo em conta critérios de funcionalidade e de modo de eleição. (ver Anexo 1). Passemos em revista alguns desses conceitos (Cerdeira e Padilha, 1988).

2.1.1. Níveis de estruturação sindical

Neste estudo vamos referir-nos à componente organizacional – institucional das organizações sindicais, estruturada em três níveis:

- **O nível de base**, constituído por organizações que são associações sindicais de base tais como sindicatos e, ainda, núcleos ou acções de empresas ou serviços.
- **O nível intermédio**, constituído pelas organizações sindicais que se situam entre os sindicatos de base e as estruturas de cúpula, são as federações e as uniões, consideradas estruturas de 2º grau: as uniões, que agrupam sindicatos em âmbito regional e nacional sindicatos idênticos, e as federações que agrupam sindicatos de uma mesma actividade económica ou sindicatos que representam categorias profissionais idênticas ou afins. As federações são de âmbito nacional, as uniões de âmbito quer distrital quer concelhio.

- **O nível confederal:** constituído pelas organizações sindicais centrais ou de cúpula, como o são as Confederações ou Centrais Sindicais, que comandam, a nível nacional, a actividade sindical.

2.1.2. Perspectivas de análise das estruturas sindicais

As estruturas sindicais serão analisadas em três perspectivas, a das formas organizativas, a da tendência sindical e a geográfica.

2.1.2.1. A perspectiva das formas organizativas

Podem diferenciar-se formas organizativas diversas, de acordo com comunidades de interesses dos assalariados, a seguir explicitadas.

- **A organização por Indústria/Ramo/Sector de actividade:** quando a organização sindical reúne todos os trabalhadores da mesma indústria/ramo ou sector de actividade, independentemente da profissão, do nível hierárquico ou da empresa.
- **A organização por Profissão:** quando a organização sindical une assalariados da mesma profissão.
- **A organização por Categoria:** quando a organização sindical une assalariados apenas de uma ou algumas categorias profissionais que se evidenciam dos assalariados manuais e dos não qualificados. Trata-se de um agrupamento de nível hierárquico, que não é reduzido ao de profissão.
- **A organização por Serviço/Empresa:** quando a organização sindical se constitui na base de um serviço específico.

Destas quatro formas organizativas, retivemos uma, a perspectiva da actividade económica que serviu para classificar a maior parte das organizações sindicais, à qual foi acrescentada uma perspectiva, utilizada na DGERT, que serviu para classificar, diferenciando-as, organizações sindicais claramente relacionadas com profissões e categorias profissionais, de pessoal dos serviços e comércio, e quadros intermédios e superiores, categoria designada por S.

2.1.2.1.1. A perspectiva da actividade económica

A classificação dos sindicatos segundo a actividade económica não é uma tarefa fácil nem pacífica. Não sendo este o nosso objectivo de estudo mas constituindo-se como um importante variável, adoptamos a Classificação das Actividades Económicas (CAE), sem alterações significativas¹. Assim, as organizações sindicais foram integradas dentro do quadro da CAE.

¹ Ao contrário do que fez Cerdeira (Cerdeira, 1997) ao constituir, para além das categorias da Classificação das Actividades Económicas, duas outras categorias que abarcam pluralidades de actividades.

Sector Primário – A, B e C

- Agricultura, silvicultura e pecuária – A
- Pesca – B
- Indústrias extractivas – C

Sector Secundário D (Transformadoras), E e F

- Indústrias da Alimentação, Bebidas e Tabaco – DA
- Indústria Têxtil – DB
- Indústria do Couro e Produtos do Couro – DC
- Indústrias de Pasta do Papel, Papel e Cartão, Artes gráficas e Edição de Publicações – DE
- Fabrico de Coque, Produtos Petrolíferos Refinados e Comb – DF
- Indústria Químicas – DG
- Indústrias de Produtos Minerais Não Metálicos (Cerâmica, Cimento e Vidros) – DI
- Indústrias Metalúrgicas de Base e de Produtos Metálicos – DJ
- e
- Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água – E
- Construção – F

Sector Terciário – G, H, I, J, K, L, M, N, O e Q

- Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis, Motociclos e Bens de Uso Pessoal e Doméstico – G
- Alojamento e Restauração – H
- Transportes, Armazenagem e Comunicações – I
- Actividades financeiras – J
- Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços prestados às empresas – K
- Administração pública, Defesa e Segurança Social obrigatória – L
- Educação – M
- Saúde e Acção Social – N
- Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais – O
- Organismos Internacionais – Q

2.1.2.1.2. A perspectiva da tendência sindical

As organizações sindicais portuguesas estruturam-se em vários grandes campos sócio-políticos delimitados, o da CGTP, o da UGT, o da Convenção Sindical Independente e um quarto campo, constituído por organizações sindicais independentes de qualquer confederação. Juntamos os dois últimos grupos numa categoria única que designámos por “Outros”. Não negligenciando a existência e o estudo de organizações sindicais não afectas quer à CGTP quer à UGT, optámos, neste primeiro estudo, por privilegiar as organizações sindicais mais antigas, com uma maior população sindicalizada (Cerdeira, 1997) e, porventura, mais estruturantes do campo e da acção sindicais, razão pela qual agregámos numa única categoria – “Outras”, duas realidades distintas que, por o serem não se constituem numa tendência sindical. No entanto, frequentemente designámos, no decorrer do estudo, esta categoria por “tendência

Outras”. Não sendo uma designação rigorosa, é uma forma de ilustrar aquilo que começou por ser uma via alternativa às estruturas sindicais instituídas e que parcialmente viria a institucionalizar-se numa terceira confederação, a Convenção Sindical Independente. Considerámos que uma organização tem uma determinada tendência sindical quando essa vem expressa nos seus estatutos ou noutras fontes (ver Anexo 5. Procedimentos).

2.1.2.1.3. A perspectiva geográfica

Esta perspectiva analisa a forma como a organização dos assalariados se processa no espaço territorial e a localização das sedes sindicais por distrito.

A organização dos assalariados por áreas geográficas:

- Nacional: O âmbito do sindicato abrange todo o país;
- Pluridistrital: o âmbito do sindicato abrange mais que um distrito;
- Distrital²: o âmbito do sindicato abrange apenas um distrito;
- Pluriconcelhia: o âmbito do sindicato abrange mais do que um concelho;
- Concelhia³: o âmbito do sindicato abrange um concelho.

2.1.2.1.4. A perspectiva administrativa de análise das estruturas sindicais

A DGERT⁴, a quem incumbe a tarefa de receber e tratar os estatutos das associações ou organizações sindicais e as actas das eleições para os órgãos gerentes das associações sindicais, operacionalizou a sistematização da informação tendo em conta conceitos e perspectivas atrás explicitadas. Para o caso das associações sindicais, e no que respeita à perspectiva económica, a DGERT adoptou a perspectiva económica da CAE, acrescentando, às categorias relativas a actividades económicas, categorias correspondentes a “actividades” profissionais que designou como categoria S – profissionais dos serviços: comércio, escritórios, técnicos e profissionais de nível intermédio, quadros e profissões intelectuais e científicas. Não nos cabendo historiar estes conceitos, parece evidente que o fenómeno de expansão no sector de serviços, a par de uma sindicalização que não apresenta grandes quebras no sector (Cerdeira, 1997) terá criado esta mesma necessidade. As associações sindicais inte-

² Algumas uniões, organizações sindicais de nível intermédio, apresentam este âmbito.

³ Algumas uniões, organizações sindicais de nível intermédio, apresentam este âmbito.

⁴ Decreto-Lei nº 215-B/75, Artigo 20º. 1. Os elementos de identificação dos membros dos corpos gerentes, bem como cópia da acta da assembleia eleitoral, devem ser enviados ao Ministério do Trabalho no prazo de dez dias após a eleição, para publicação num dos dois números imediatos do respectivo Boletim. (Cancelinha, 1996).

⁵ As profissões contidas em SA – profissionais dos serviços: comércio, escritórios, poderão equivaler, na CNP, às profissões da categoria “*Pessoal de Serviços e Vendedores*”; as profissões contidas em SB – técnicos e profissionais de nível intermédio, poderão equivaler, na CNP, às profissões “*Técnicos e profissionais de nível intermédio*”; as profissões contidas em SC – quadros e profissões intelectuais e científicas, poderão equivaler, na CNP, às profissões de dois grupos, “*Quadros Superiores da Administração pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresas*” e “*Especialistas de Profissões Intelectuais e Científicas*”.

gradadas na categoria S têm um carácter mais nitidamente profissional. Esta categoria contém sub-categorias⁵: SA – profissionais dos serviços: comércio, escritórios, SB – técnicos e profissionais de nível intermédio, SC – quadros e profissões intelectuais e científicas.

Para o nosso objectivo de estudo – desvendar os lugares de poder masculinizados dentro das organizações sindicais – considerámos que numa primeira abordagem, como o é a presente, a perspectiva da actividade económica seria mais pertinente do que uma perspectiva diferenciadora de características das organizações sindicais de sector e das organizações sindicais profissionais ou categoriais, pelo que adoptamos a perspectiva de classificação das organizações sindicais da DGERT. Esta opção não invalida nem exclui uma opção ulterior por uma análise genderizada dos dirigentes sindicais dando relevância à profissão e/ou à categoria profissional.

2.2. CONCEITOS E PERSPECTIVAS SOBRE DIRIGENTES SINDICAIS

O nosso objectivo de estudo é o de saber quem, de entre a população assalariada, detém os poderes sindicais, numa perspectiva de género que evidencie modos de reprodução social dificultadores do acesso da população feminina a áreas de poder. A população feminina assalariada é, ainda, parcial e substancialmente representada em muitos países, por dirigentes sindicais homens, não obstante o facto de se tratar de formas de representação resultantes de eleições efectuadas pelos associados das organizações sindicais. É para este fenómeno paradoxal de uma reprodução social que continua a atribuir primazia ao masculino, apesar de se processar por via de eleições livres e democráticas⁶, que este trabalho procura lançar um primeiro olhar sobre o que se passa em Portugal, já que este fenómeno traduz bem a força reprodutiva do envolvimento social de género.

Quanto ao poder, consideramos que as posições ocupadas, dentro das organizações sindicais, pelos dirigentes sindicais se podem constituir como uma variável capaz de discriminar diferentes “poderes”. Para tal, tivemos em conta os órgãos sindicais ocupados e os cargos sindicais desempenhados⁷ pelos dirigentes sindicais. A esta variável chamamos categorias do poder.

Procuramos identificar condicionantes organizacionais tais como a actividade económica da organização sindical e a sua tendência sindical. Procuramos encontrar vias de acesso feminino a *nós estratégicos* e a *últimos círculos* de poder sindical, factores facilitadores desse acesso e factores dificultadores. Procuramos ainda identificar a (in)existência de “*tectos de vidro*” acima dos quais o acesso parece ser, de uma forma

⁶ As associações sindicais regem-se por estatutos e regulamentos por elas celebrados, devendo os seus corpos gerentes ser eleitos livre e democraticamente de entre os associados. (art. 13º Decreto-Lei nº 215-B/75 de 30 de Abril) (Cancelinha, DGCT, 1996).

⁷ Os estatutos da pessoa colectiva designarão os respectivos órgãos, entre os quais haverá um órgão colegial de administração e um conselho fiscal, ambos eles constituídos por um número ímpar de titulares, dos quais um será o presidente. (art. 162º do Código Civil) (Cancelinha, DGCT, 1996).

mais intensa, vedado às mulheres, bem como analisar a fórmula segundo a qual as sindicalistas são “afiliadas sem poder”. A identificação destas questões basear-se-á na representação feminina traduzida em taxas de feminização das organizações sindicais e na verificação de fenómenos de paridade representativa. Para tal, abordamos no ponto seguinte o universo sindical, das organizações e dos dirigentes.

2.3. UNIVERSO SINDICAL

Neste ponto, após uma breve abordagem do universo das organizações sindicais, faremos uma primeira incursão no universo dos dirigentes sindicais, de acordo com as variáveis identificadas (ver ponto 1.5.): actividade económica, níveis de estruturação, segregação no mercado de trabalho e segregação sindical, tendência sindical e categorias de poder.

2.3.1. Universo das organizações sindicais

O nosso universo é composto por 281 organizações sindicais repartidas do seguinte modo, no que respeita aos níveis de estruturação sindical:

- 238 sindicatos
- 18 federações
- 21 uniões
- 1 Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos
- 1 Confederação-Geral de Sindicatos Independentes, a Convenção Sindical Independente
- 1 Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses – CGTP
- 1 União-Geral de Trabalhadores

De acordo com dados do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, referentes a 2002, resultantes de Inquérito às Associações, Uniões, Federações e Federações Patronais, o total de associações sindicais continentais é de 344. O nosso universo, constituído por um total de 281 associações sindicais, de entre as associações activas no ano de 2001, contém cerca de 82 % do total de associações sindicais, percentagem que, estatisticamente, é muito razoável, sendo, no entanto, aleatória. Temos, portanto, um universo real constituído por 344 associações sindicais e um universo observável constituído por 281 organizações sindicais (Anexo 2).

2.3.2. Universo de dirigentes sindicais

O universo de dirigentes sindicais é constituído por 14 974 “indivíduos”, detentores de um ou, por vezes, mais do que um cargo nos corpos gerentes em mais do que uma organização sindical – geralmente duas ou três. Este número corresponde ao universo de corpos gerentes (cargos em órgão de decisão)⁸ sendo comum os dirigentes das or-

ganizações sindicais confederativas pertencerem também a organizações sindicais intermédias, as federações e as uniões, e a organizações de base, os sindicatos. Estes 14 974 lugares de decisão nos corpos gerentes das organizações sindicais são ocupados por 13 433 indivíduos. Optámos por este último número para constituir o nosso universo de dirigentes sindicais.

Relativamente às variáveis seleccionadas, observemos as características dos dirigentes sindicais.

2.3.2.1. Os dirigentes sindicais e a actividade económica das organizações sindicais

Observemos a distribuição dos 13 433 dirigentes sindicais pelas actividades económicas das organizações sindicais que dirigem.

QUADRO 1 – REPARTIÇÃO DA POPULAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS POR ACTIVIDADE ECONÓMICA (SECÇÃO DA CAE, 1 DÍGITO)

	Frequência	%
A - Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	145	1,1
B - Pescas	149	1,1
C - Indústrias extractivas	72	0,5
D - Indústrias transformadoras	2113	15,7
E - Produção e distribuição de electricidade, gás e água	350	2,6
F - Construção	161	1,2
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis, motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	20	0,1
H - Alojamento e restauração (Restaurantes e Similares)	233	1,7
I - Transportes, armazenagem e comunicações	2551	19
J - Actividades financeiras	329	2,4
K - Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	114	0,8
L - Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	1199	8,9
M - Educação	4836	36
N - Saúde e Acção social	517	3,8
O - Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	146	1,1
Q - Organismos internacionais	21	0,2
S - Profissionais dos Serviços (comércio, escritórios, técnicos e profissionais de nível intermédio, quadros e profissões intelectuais e científicas)	477	3,6
Total	13 433	100,0

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

⁸ Há cerca de 1000 dirigentes sindicais que ocupam mais do que um cargo em mais do que uma organização sindical. Quanto aos dirigentes sindicais da Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos e da Convenção Sindical Independente, igualmente integrados no universo dos 14 974 indivíduos, não fazem parte do objecto de estudo.

Ao lermos este quadro verificamos que o nosso universo de dirigentes sindicais é constituído por um grande número de trabalhadores assalariados das actividades económicas da **educação** (M) com 4836 dirigentes sindicais (36% da totalidade dos dirigentes sindicais), dos **transportes, armazenagem e comunicações** (I) com 2551 dirigentes sindicais (19%), das **indústrias transformadoras** (D) com 2113 dirigentes sindicais (15,7%) e, ainda, da **administração pública** (L) representada por 1199 dirigentes sindicais (8,9%). O sector económico da **saúde e acção social** com 517 dirigentes, correspondendo a 3,8%.

Se o nível de observação for afinado, verificamos que a totalidade observável de dirigentes sindicais no sector da indústria transformadora, representando 15,7 % da totalidade dos dirigentes (n = 2113), se fragmenta pelas várias sub-seccões da CAE, com uma especial incidência na indústria têxtil (DB) com 412 dirigentes sindicais e na indústria alimentar (DA) com 181 dirigentes sindicais.

QUADRO 2 – REPARTIÇÃO DA POPULAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS POR ACTIVIDADE ECONÓMICA (SUBSECÇÃO DA CAE, 2 DÍGITOS)

	Frequência	%
A - Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	145	1,1
A - Agricultura, prod. animal, caça e silvicultura	145	1,1
B - Pesca	149	1,1
CA - Extração de produtos energéticos	33	0,2
CB - Indústria de extração, c/ excep. da extração de produtos energéticos	39	0,3
DA - Indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco	181	1,3
DB - Indústria têxtil	412	3,1
DC - Indústria do couro e de produtos do couro	102	0,8
DD - Indústria da madeira e da cortiça e suas obras	152	1,1
DE - Indústria da pasta, papel e cartão; edição e impressão	189	1,4
DF - Fabricação coque, prod. petrolíf. refinados e comb.	64	0,5
DG - Fabricação de prod. químicos e fibras sintéticas ou	164	1,2
DI - Fabricação de outros produtos minerais não metálicos	232	1,7
DJ - Indústrias metalúrgicas de base e de produtos metálicos	423	3,1
DL - Fabricação de equipamento eléctrico e de ópticos	194	1,4
E - Produção e distribuição de electricidade, gás e água	350	2,6
F - Construção	161	1,2
G - Comércio p/grosso e retalho; repar. v. autom, motoc. e bens uso pess. e domést.	20	0,1
H - Alojamento e restauração – restaurantes e simil	233	1,7
I - Transportes, armazenagem e comunicações	2551	19
J - Actividades financeiras	329	2,4
K - Actividades imobiliárias, alugueres e serviço.prestados	114	0,8
L - Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	1199	8,9
M - Educação	4836	36
N - Saúde e acção social	517	3,8
O - Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	146	1,1
Q - Organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	21	0,2
SA - Comércio, escritórios, informática e serviços	358	2,7
SB - Técnicos e profissionais de nível intermédio	15	0,1
SC - Quadros e profissões intelectuais e científicas	104	0,8
Total	13433	100,0

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Optámos por abordar o conjunto dos dirigentes sindicais, na sua relação com a actividade económica a que pertencem, com base na secção da actividade económica (CAE a 1 dígito), como consta no quadro 1, e não com base na subsecção da actividade económica, como consta no quadro 2, tendo em conta que em certos subsectores de actividade o número de sindicalistas do nosso universo não é muito elevado, facto dificultador de determinadas análises estatísticas. Uma opção capaz de afinar a análise permitiria um tipo de comparações que não vai caber neste trabalho, como seria, por exemplo, a comparação entre dirigentes sindicais de actividades económicas feminizadas, como os têxteis e de actividades masculinizadas que deixaremos para futuras análises, tal como deixaremos uma análise de sindicatos profissionais desagregados (SA, SB, SC).

2.3.2.2. Os dirigentes sindicais e os níveis de estruturação das organizações sindicais

Para o nosso estudo decomposemos este universo de sindicalistas em vários sub-universos, de acordo com o nível organizacional – confederação ou central, federação e união e sindicato. Obtivemos, assim, os nossos universos observáveis que são os seguintes:

- a) Sindicatos – 13 433 dirigentes sindicais de base
- b) Federações – 657 dirigentes sindicais intermédios
- c) Uniões – 481 dirigentes sindicais intermédios
- d) Confederações ou Centrais – 337 dirigentes sindicais de cúpula, das duas centrais UGT e CGTP
e, ainda
- e) 615 presidentes ou secretários-gerais, dirigentes sindicais de topo

Pelas razões apontadas, a soma dos universos contidos em a), b), c) e d) é maior do que a soma dos indivíduos dirigentes sindicais. Construámos ainda um universo de dirigentes sindicais de topo – presidentes e secretários-gerais – com um total de 615 presidentes e secretários-gerais. Para este universo, consideramos todos os presidentes e todos os secretários-gerais de todas as organizações sindicais, agregando-os num único universo, independentemente do nível organizacional da organização sindical a que presidem ou da qual são secretários-gerais.

2.3.2.3. Os dirigentes sindicais, a actividade económica das organizações sindicais e o género: segregação horizontal sectorial

No que respeita às assimetrias de género no universo dos dirigentes sindicais, pode dizer-se, analisando o quadro seguinte, comparativamente com o quadro 2. (População assalariada em Portugal, por sexo, para cada sector de actividade económica, em 2000) do capítulo 1 que, de certo modo, as assimetrias de género na população de dirigentes sindicais⁹, seguem as assimetrias de género dos trabalhadores assalariados dessas mesmas actividades, acentuando-as.

⁹ Classificados de acordo com a CAE.

**QUADRO 3 – ASSIMETRIAS DE GÉNERO NA POPULAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS
POR ACTIVIDADE ECONÓMICA (SECÇÃO DA CAE, 1 DÍGITO)**

	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
A - Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	17	11,7%	128	88,3%	145	100%
B - Pesca	7	4,7%	142	95,3%	149	100%
C - Indústrias extractivas	3	4,2%	69	95,8%	72	100%
D - Indústrias transformadoras	454	21,5%	1659	78,5%	2113	100%
E - Produção e distribuição de electricidade, gás e água	39	11,1%	311	88,9%	350	100%
F - Construção	10	6,2%	151	93,8%	161	100%
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação	10	50,0%	10	50,0%	20	100%
H - Hotelaria, alojamento e restauração	86	36,9%	147	63,1%	233	100%
I - Transportes, armazenagem e comunicações	248	9,7%	2303	90,3%	2551	100%
J - Actividades financeiras	56	17,0%	273	83,0%	329	100%
K - Actividades imobiliárias, alugueres e serviços	16	14,0%	98	86,0%	114	100%
L - Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	411	34,3%	788	65,7%	1199	100%
M - Educação	3361	69,5%	1475	30,5%	4836	100%
N - Saúde e acção social	228	43,1%	289	55,9%	517	100%
O - Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais	31	21,2%	115	78,8%	146	100%
Q - Organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	7	33,3%	14	66,7%	21	100%
S - Profissionais dos Serviços (comércio, escritórios, técnicos e profissionais de nível intermédio, quadros e profissões intelectuais e científicas)	126	26,4%	351	73,6%	477	100%
Total	5110	38,0%	8323	62,0%	13433	100%

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

As taxas de feminização dos dirigentes sindicais das actividades das **indústrias extractivas (C)**, da **produção e distribuição de electricidade, gás e água (F)**, da **administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L)** e da **educação (M)** são as que mais se assemelham às taxas de feminização da população assalariada. Trata-se, nos dois primeiros casos, de actividades económicas masculinizadas C) e (F), cujo corpo de representantes sindicais é, igualmente, muito masculinizado e, noutro caso (L), de uma actividade económica masculinizada a 62% – a administração pública, defesa e segurança social obrigatória – cujo corpo de representantes sindicais é proporcionalmente masculinizada (66%) e, no caso último caso (M) de uma actividade económica feminizada a 72% cujo corpo de representantes sindicais é bastante feminizado, atingindo os quase 70% – a educação.

A população dirigente sindical é menos feminizada (mais masculinizada) do que a população assalariada em sectores de actividade tais como **alojamento e hotelaria (H)**, **actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas (K)**, **saúde e acção social (N)**, **outras actividades de serviços colectivos sociais e pessoais (O)**, e ainda, a actividade Q “Organismos internacionais”¹⁰.

¹⁰ Tratando-se de “Organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais”, a população activa assalariada que encontramos nos quadros do INE (17 pessoas) não estará toda incluída na população assalariada portuguesa, exercendo em Portugal. O número de sindicalistas – 21 pessoas – é maior que o número de que dispomos para os assalariados.

Pelo contrário, a excepção será constituída pela população de dirigentes sindicais na actividade do comércio por grosso e a retalho (G), mais feminizada do que o é no seio da população assalariada¹¹.

De um modo geral, e tendo sempre no horizonte as possíveis fragilidades que advêm da categorização das organizações sindicais de acordo com a CAE, bem como do facto de termos privilegiado uma análise global, cremos poder afirmar, nesta primeira leitura, ser a segregação horizontal, por actividade económica, no mercado de trabalho, um dos possíveis factores de discriminação de género no que respeita aos poderes sindicais¹² mas, como se vê no que respeita às actividades de alojamento e hotelaria, às actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas, ao sector da saúde e acção social (N), ao sector doutras actividades de serviços colectivos sociais e pessoais, e à actividade “Organismos internacionais”, a segregação horizontal, por actividade económica não é o único factor de segregação das mulheres dentro das organizações sindicais, uma vez que a sua presença, dentro das associações de defesos e das trabalhadoras, é inferior à sua presença na arena do trabalho assalariado.

O enviesamento institucional das assimetrias de género faz-se sentir, com intensidades idênticas, no mercado de trabalho e no sindicalismo, para os sectores das **indústrias extractivas (C)**, da **produção e distribuição de electricidade, gás e água (F)**, da **administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L)** e da **educação (M)**.

O enviesamento institucional das assimetrias de género faz-se sentir, com maior intensidade no sindicalismo do que no mercado de trabalho, para os sectores do **alojamento e hotelaria (H)**, das **actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas (K)**, da **saúde e acção social (N)**, das **outras actividades de serviços colectivos sociais e pessoais (O)**.

Deixamos uma conclusão e uma questão. Como conclusão podemos afirmar que a variável segmentação horizontal sectorial do mercado de trabalho, por sector de actividade económica, parece ser uma variável pertinente e significativa.

A questão fica enunciada: porque é que o enviesamento institucional das assimetrias de género se faz sentir, com diferentes intensidades, em organizações sindicais cujas actividades económicas se inserem em diferentes sectores, sendo mais intenso nas organizações sindicais do que no mercado de trabalho para os sectores do **alojamento e hotelaria (H)**, dos **serviços prestados às empresas (K)**, da **saúde e acção social (N)**, de **outras actividades de serviços colectivos sociais e pessoais (O)**, de idêntica intensidade para os sectores das **indústrias extractivas (C)**, **produção e distribuição de electricidade, gás e água (F)**, **administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L)** e **educação (M)** e de menor intensidade nas organizações sindicais do que no mercado de trabalho para um único sector, o do Comércio por grosso e a retalho (G)?

¹¹ Trata-se, no entanto, de uma muito pequena população de dirigentes sindicais (apenas 20) mas que apresenta paridade absoluta de género.

¹² No presente estudo limitamo-nos a trabalhar ao nível da Secção de Actividade da CAE (quadro 2 População assalariada em Portugal, por sexo, para cada sector de actividade económica, CAE 1 dígito).

2.3.2.4. Os dirigentes sindicais e a tendência sindical das organizações sindicais

O universo de estudo dos dirigentes sindicais é constituído por 13804 Dirigentes sindicais de organizações de base – Sindicatos – repartidos pelas seguintes tendências sindicais.

QUADRO 4 – DIRIGENTES SINDICAIS POR TENDÊNCIA SINDICAL

	Frequência	%
CGTP	5536	41,2%
OUTROS	3934	29,3%
UGT	3963	29,5%
Total	13433	100,0%

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

- 5536 Sindicalistas afectos à CGTP (41,2 %)
- 3963 Sindicalistas afectos à UGT (29,5 %)
- 3934 Sindicalistas de outras tendências sindicais (afectos à Convenção Sindical Independente ou desafectos de qualquer filiação) (29,3 %)

2.3.2.5. Os dirigentes sindicais e a perspectiva geográfica das organizações sindicais

O universo de estudo dos dirigentes sindicais é constituído por 13804 Dirigentes sindicais de organizações de base – Sindicatos – repartidos geograficamente do seguinte modo.

QUADRO 5 – DIRIGENTES SINDICAIS NA PERSPECTIVA GEOGRÁFICA

	Frequência	%
Nacional	8083	60,2%
Pluridistrital	4666	34,7%
Distrital	575	4,3%
Concelhio	109	0,8%
Total	13433	100,0%

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

A grande maioria dos dirigentes sindicais (n=8083; 60%) dirige organizações nacionais. Um número significativo (n=4666; 35%) de dirigentes dirige organizações sindicais de âmbito pluridistrital. Os dirigentes de organizações de âmbito distrital são relativamente poucos, representando 4.3% (n=575) da população de dirigentes. Os dirigentes de organizações de âmbito concelhio representam menos de 1% do nosso universo

observável de dirigentes¹³. Este índice, relacionado com o âmbito geográfico das organizações que dirigem¹⁴, é passível de avaliar o poder dos dirigentes sindicais. Designamo-lo como *locus* de poder.

2.3.2.6. Os dirigentes sindicais e o poder dentro das organizações sindicais: categorias do poder

Este ponto aborda uma questão teórico-prática que é a operacionalização do conceito de poder sindical, de modo a identificá-lo e a quantificá-lo.

Como dissemos, o nosso eixo de análise consiste em identificar as pessoas¹⁵ que ocupam cargos dirigentes, em órgãos dirigentes¹⁶ de organizações sindicais. Estes conceitos são fulcrais no presente estudo, na medida em que podem mostrar as possíveis assimetrias, nomeadamente de género, no acesso a lugares de decisão dentro das estruturas sindicais.

As duas noções – órgãos e cargos – foram trabalhadas no sentido de encontrar denominadores comuns a todas as organizações sindicais. Para tal, foram dados vários passos. Como diz Freire (Freire, 2001), as organizações sindicais são *“actores colectivos, complexos e estruturados de dimensão apreciável tal e qual como se apresentam as organizações empresariais com hierarquias, divisão de funções e competências, desigual informação entre os membros, processos de negociação, poder e legitimação, como os que encontramos em qualquer organização”*.

Um primeiro passo, dedutivo, consistiu na comparação entre si de órgãos e de cargos das duas centrais sindicais, a UGT e a CGTP, a partir dos respectivos Estatutos (ver anexo 1). Estas centrais mapeiam, de algum modo, com orientações e estruturas diversas, a organização sindical em Portugal. Na medida em que foram encontradas, para diversos órgãos das duas centrais sindicais, quer comunalidades formais – a composição de cada órgão – quer comunalidades funcionais – a função de cada órgão – entre as duas centrais sindicais, mas nem sempre foi encontrada coexistência de ambas as comunalidades, optámos, em muitos casos, pela não junção de categorias com designações diferentes e, pelo menos, uma das comunalidades inexistente ou pouco evidente. No que respeita aos cargos de decisão sindical, as designações e as comunalidades na diversidade das organizações sindicais são bem mais evidentes. Sublinhamos a inexistência quer do órgão “Presidente” quer do órgão “Secretário-Geral” na estrutura de cúpula da CGTP, a existência de ambos, enquanto órgãos, na estrutura de cúpula da UGT e a nossa opção de

¹³ O âmbito do órgão dirigente que integram, para o qual foram eleitos, poderia constituir-se como índice de poder já que detenção de um cargo num órgão nacional traduz, em princípio, um poder mais abrangente do que a detenção de um cargo num órgão local; no entanto, este índice não foi utilizado neste estudo.

¹⁴ Também o âmbito do órgão dirigente que integram, para o qual foram eleitos, poderia constituir-se como índice de poder já que detenção de um cargo num órgão nacional traduz, em princípio, um poder mais abrangente do que a detenção de um cargo num órgão local; no entanto, este índice não foi utilizado neste estudo.

¹⁵ Pelo que, ao contrário de Viegas e Faria (Viegas e Faria, 1999), sendo o nosso universo observável constituído por 14 974 lugares de decisão ocupados por 13 433, optámos por este último para constituir o nosso universo de dirigentes sindicais.

¹⁶ Ou gerentes.

classificarmos estes órgãos unipessoais não como órgãos, mas como cargos, dada a nossa perspectiva sociológica voltada para a análise das assimetrias, nomeadamente de género, facilitando, desta forma, a comparação entre a genderização dos “cargos” de Presidente e de Secretário-Geral e a genderização de outros cargos, nomeadamente os cargos de uma grande parte dos dirigentes sindicais, o cargo de Vogal.

Um segundo passo, indutivo, consistiu na análise dos estatutos das organizações sindicais¹⁷, de tendência da UGT, de tendência CGTP, de tendência independente (afectos à Convenção Sindical Independente) e, ainda, de organizações independentes. Este passo permitiu-nos a verificação empírica da existência de órgãos comuns a uma pluralidade de organizações sindicais, por vezes com comunalidades formais ou funcionais, outras vezes sem comunalidades formais ou funcionais. Sempre que as comunalidades não eram suficiente fortes para construir uma única categoria, optámos por desagregar em categorias empíricas, perdendo em economia de sistematização mas ganhando em rigor.

Trilhados estes dois caminhos, construímos a seguinte grelha categorial de poder:

QUADRO 6 – CATEGORIAS DO PODER

ÓRGÃOS
<ul style="list-style-type: none"> – Secretariado-Geral/Executivo ou Equivalente – Mesa Coordenadora (Órgãos Centrais/Assembleia) – Mesa da Assembleia de Delegados – Conselho Executivo/Coordenador ou Equivalente – Direcção – Secção – Conselho/Comissão de Fiscalização – Conselho de Disciplina – Comissão Executiva/Coordenadora ou Equivalente – Comissão Específica ou Equivalente – Outra Direcção/Coordenadora
CARGOS
<ul style="list-style-type: none"> – Presidente/Secretário-Geral/Coordenador ou Equivalente – Vice-Presidente/Vice-Secretário-Geral/Vice-Coordenador – Secretário (Executivo, Coordenador ou Equivalente) – Tesoureiro – Vogal/Membro – Relator – Delegado – Vice-Secretário – Conselheiro – Adjunto (de Presidente, de Secretário ou de Equivalente) – Outro

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

¹⁷ Incluindo processos eleitorais e tipos de poder – executivo, deliberativo, consultivo.

Secretariado-Geral/Executivo ou Equivalente

Incluimos órgãos dirigentes¹⁸ tais como o Secretariado Nacional¹⁹ (da UGT), o Secretariado do Conselho Nacional (da CGTP, os Secretariados Regionais (UGT). Se olharmos para os anexos 3 e 4, verificamos um grande peso de dirigentes desta categoria quer na UGT quer nos sindicatos da UGT, e um peso mais atenuado desta categoria quer na CGTP quer no conjunto das organizações sindicais de tendência CGTP.

Mesa Coordenadora (Órgãos Centrais/Assembleias)

Incluimos órgãos dirigentes tais como Mesa Coordenadora, Mesa da Assembleia-Geral, Mesa do Congresso (CGTP e UGT), Mesa do Plenário de Sindicatos (CGTP), Mesa do Conselho Nacional (CGTP) (Anexo 3).

Mesa da Assembleia de Delegados²⁰

Incluimos um único tipo de órgão, as Mesas constituídas por delegados sindicais.

Conselho Executivo, Coordenador ou Equivalente

Incluimos órgãos dirigentes tais como o Conselho Nacional (CGTP) e o Conselho Executivo ou Coordenador (Sindicatos de tendência UGT). O Conselho-Geral (UGT), tal como o Plenário de Sindicatos (CGTP), órgãos com funções equivalentes entre si, em cada uma das centrais são órgãos que podem integrar esta categoria²¹. Se olharmos para o anexo 3 verificamos existir um grande peso de dirigentes desta categoria na CGTP e um peso nulo na UGT; se olharmos para o anexo 4 verificamos a existência de um grande peso desta categoria nas organizações sindicais da UGT e um peso atenuado desta categoria nas organizações sindicais de tendência CGTP.

Direcção

Incluimos órgãos dirigentes tais como as direcções sindicais das organizações de base, os sindicatos. Se olharmos para o anexo 3 verificamos um grande peso nesta categoria de dirigentes sindicais das organizações de tendência CGTP e um peso atenuado desta categoria de dirigentes sindicais das organizações de tendência UGT.

Secção

Incluimos órgãos tais como secções sindicais em empresas, em áreas sindicais geográficas.

¹⁸ Órgãos dirigentes ou gerentes têm a mesma aceção, neste estudo.

¹⁹ De acordo com o quadro (anexo 1), pode dizer-se que o Secretariado Nacional (da UGT) e o Conselho Nacional da (CGTP) têm, entre si, algumas comunalidades formais e funcionais; no entanto, optámos por não os integrar na mesma categoria, dada a diferença não só de designações mas sobretudo em aspectos formais e funcionais não comuns.

²⁰ Mantivemos a categoria Mesa da Assembleia de Delegados, contendo embora, no nosso universo, um número pouco significativo de sindicalistas. Dada a inexistência, nas nossas fontes, de listas de dirigentes sindicais resultantes de eleições para Comissões Sindicais de Empresas, optámos por retirar essa categoria. Do mesmo modo não constam, nas nossas fontes, os Delegados/as aos Congressos e Plenário.

²¹ Muito embora estes dois últimos órgãos – Conselho-Geral (UGT) e Plenário de Sindicatos (CGTP) – não tenham obtido expressão numérica significativa nos dados recolhidos nas fontes documentais, o órgão da UGT é constituído por membros “por inerência” e por membros eleitos pelos sindicatos; o órgão da CGTP é constituído por membros eleitos pelos sindicatos.

Conselho/Comissão de Fiscalização

Incluimos um único tipo de órgão dirigente, o Conselho ou Comissão de Disciplina que, mesmo com designações não idênticas nas organizações das duas tendências sindicais, cumprem rigorosamente as mesmas funções ou seja, apresentam uma elevada comunalidade funcional.

Conselho de disciplina

Incluimos um único tipo de órgão, o Conselho de Disciplina, comum nas organizações sindicais de tendência UGT e incomum nas de tendência CGTP²².

Comissão Executiva, Coordenadora ou Equivalente

Incluimos os órgãos dirigentes Comissão Executiva (UGT) e Comissão Executiva do Conselho Nacional (CGTP)

Comissão Específica ou Equivalente (Sectorial, Profissional, Deontológica)

Incluimos os órgãos (frequentemente não estatutários e não dirigentes) criados para fins específicos tais como a Comissão de Mulheres, a Comissão de Juventude, o MODERP (movimento dos reformados) e a Ala de Quadros (UGT), bem como a Inter-Jovem, a Inter-Reformados, a Comissão Nacional de Mulheres e a Comissão Nacional de Quadros Técnicos e Científicos (CGTP).

Outra Direcção Coordenadora (Regional ou local)

Incluimos órgãos dirigentes que actuam em âmbitos geográficos delimitados (regionais ou locais).

O universo de dirigentes sindicais que constitui o presente estudo é um universo de dirigentes eleitos, pelo que os órgãos constituídos por membros designados e pelos membros que ocupam cargos por inerência não incluem o nosso universo, uma vez que não constam das nossas fontes documentais e porque restringimos o estudo ao universo de dirigentes sindicais eleitos por serem estes os que melhor traduzem o exercício democrático das bases assalariadas e os fenómenos de reprodução social mais profundamente estruturantes porque, exercidos pelo senso comum, em liberdade, escapam à consciência. Ou seja, escapam a uma análise reflexiva colectiva e actuante, das e dos eleitoras/es, capaz de contornar os efeitos dos vários enviesamentos institucionais, de entre os quais se encontram os enviesamentos que reproduzem as formas de poder, nomeadamente as assimetrias de género e, frequentemente, as assimetrias etárias e outras, decorrentes do enclausuramento defensivo dos grupos detentores do poder. Trata-se de um tipo de acção que ocorre com regularidade, tratada pela sociologia a qual também analisa o regular esquecimento, pelas organizações e pelas instituições, dos objectivos primeiros legitimadores da sua fundação. Do mesmo modo, não integram o nosso universo, e não constam, nas nossas fontes, os membros que, embora eleitos, são-no, não directamente pelos associados, mas por outros órgãos, de que são exemplo os membros da Comissão Permanente da UGT, eleitos pelo Secretariado Nacional. O presente universo trata, por conseguinte, de dirigentes sindicais eleitos e permanentes, isto é, durante, pelo menos, um mandato.

²² Nestas, a função disciplinar é cumprida por outros órgãos sindicais.

Um outro índice capaz de traduzir a dimensão do poder sindical destes dirigentes permanentes e eleitos, das organizações sindicais, será constituído pelos cargos, do mais diferenciado ao mais indiferenciado, desempenhados: Presidente/Secretário-Geral/Coordenador ou Equivalente; Vice-Presidente/Vice-Secretário-Geral/Vice-Coordenador; Secretário (Executivo/Coordenador ou Equivalente); Tesoureiro; Vogal/Membro; Relator; Delegado; Vice-Secretário; Conselheiro; Adjunto (de Presidente, Secretário ou Equivalente); e outros. Para além de darmos um tratamento específico à questão de género, dos dirigentes de topo – Presidentes e Secretários-Gerais – e dos dirigentes das organizações de cúpula – as Centrais Sindicais – consideramos pertinente analisar a genderização dos vários órgãos e cargos sindicais, de base – os Sindicatos – e intermédios – as federações e uniões.

2.3.2.7. Política intra-organizacional e objectivos das Comissões de Mulheres e equivalentes da UGT e da CGTP

Dissemelhantes entre si, a CM – Comissão de Mulheres da UGT tem presença estatutária própria, estando expresso o princípio da representação paritária intra-organizativa e explicitados a sua organização e o seu funcionamento, a CNM – Comissão Nacional de Mulheres e a CIMH – Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP têm presença estatutária, não própria, mas equivalente a outros “órgãos específicos”, sem expressão estatutária do princípio da paridade e sem explicitação da sua organização ou do seu funcionamento (ver Anexo 1). Em comum, as comissões de mulheres das duas tendências apresentam a não autonomia de meios financeiros.

No que respeita à composição interna de cada uma das comissões, a UGT prevê, estatutariamente, a repartição de poderes dentro da Comissão de Mulheres entre mulheres eleitas por mulheres e mulheres designadas pelo Secretariado-Geral. A CGTP remete a composição e o funcionamento da sua Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, para deliberação em plenário de sindicatos por proposta do Conselho Nacional²³.

A representação da UGT, em organizações e organismos para a igualdade, nacionais e internacionais, tem presença estatutária na UGT, cabendo esse papel à Comissão de Mulheres, não tendo essa representação, na CGTP, presença estatutária.

A representação das mulheres está institucionalizada, dentro da UGT:

- Por membros do Secretariado da Comissão de Mulheres que integram o Congresso, o Conselho-Geral e o Secretariado Nacional.
- Pelo facto de o/a Coordenador/a da Comissão de Mulheres ser membro por inêrência da Comissão executiva da UGT.

²³ Em alteração estatutária ulterior, a CGTP prevê a repartição de poderes dentro da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, de entre quadros sindicais de sector e de região e membros do Conselho Nacional.

Em ambas as centrais as competências e funcionamento de qualquer uma das comissões estão dependentes de um (outro) Órgão da respectiva Central, traduzindo-se, na UGT, pela previsão da existência de um regulamento a ser submetido à aprovação do Secretariado Nacional da UGT, mediante proposta da Comissão de Mulheres²⁴ e, traduzindo-se, na CGTP, e de um modo equivalente, pela previsão da existência de um regulamento a ser submetido à deliberação do Plenário de Sindicatos por proposta do Conselho Nacional da CGTP.

No campo da igualdade de género, a UGT tem por objectivo, *“aprofundar a análise dos problemas das mulheres trabalhadoras; propor soluções e dinamizar a acção reivindicativa na perspectiva da realização da igualdade de oportunidades e de tratamento e incrementar a participação das mulheres a todos os níveis da estrutura sindical, designadamente, nos órgãos de direcção”*. O principal objectivo da CGTP, neste campo, é o de *“promover a igualdade de oportunidades e a eliminação de todo o tipo de discriminação em função do sexo”*.

2.4. OBJECTIVO DA SOCIOGRAFIA

Após esta incursão teórico-empírica, pelas organizações sindicais, podemos reformular com mais precisão, o objectivo da sociografia.

2.4.1. Objectivo geral

É objectivo da sociografia des-ocultar a masculinização das estruturas de poder nas associações de trabalhadores, configuradas por e configuradoras de fraca representatividade das mulheres nessas estruturas. Para tal, procura-se identificar condicionantes organizacionais (actividade económica da organização sindical e tendência sindical; órgãos sindicais e cargos sindicais).

2.4.2. Questões de partida

- 1.^a Qual a representação feminina nas estruturas de poder sindical? Existem “nós estratégicos” feminizados dentro das organizações sindicais?
- 2.^a Quais as organizações sindicais mais e menos feminizadas, de acordo com as variáveis actividade económica e feminização da população activa?; implantação territorial da organização sindical?; níveis de estruturação sindical?; pertença ou tendência sindical?
- 3.^a Em que níveis de estruturas de poder sindical participam as mulheres?

²⁴ Especificamente do Secretariado da Comissão de Mulheres.

Procura-se traçar uma sociografia das estruturas sindicais, no que respeita aos seus membros. Assim, interessa-nos identificar a feminização ou masculinização dos órgãos de poder, dentro dos sindicatos bem como a feminização ou masculinização dos cargos de acordo com uma menor diferenciação do cargo (por exemplo, o cargo de Vogal/Membro) ou com uma maior diferenciação do cargo (por exemplo, os cargos de Presidente, Secretário-Geral, Vice-Presidente).

2.4.3. Hipóteses

Partimos das hipóteses segundo as quais:

- A feminização dos nós estratégicos acompanha a feminização das actividades económicas;
- Há vários círculos de poder, relacionados com os vários níveis organizacionais das estruturas sindicais – de base, intermédias, de cúpula – com os vários órgãos de poder – efectivo ou consultivo – e com vários cargos de poder – mais e menos diferenciados;
- Os últimos círculos de poder constituem-se, ainda, como tabu para as mulheres.

2.4.4. Objecto de estudo

O exercício do poder pelas mulheres nas estruturas de decisão laboral: **as configurações do poder** – uma sociografia das associações de trabalhadores; ter-se-ão em conta variáveis organizacionais – das associações laborais – e variáveis pessoais.

Identificar a paridade representativa das organizações sindicais de acordo com as seguintes variáveis.

- Variável segmentação do mercado de trabalho – por sector de actividade económica;
- Variável pertença ou tendência sindical (CGTP/UGT/Outra);
- Variável círculos de poder: níveis organizacionais feminizados; órgãos feminizados; cargos feminizados.

2.4.5. Universo

O universo do estudo é constituído, no que respeita às configurações do poder – uma sociografia, pelas associações de trabalhadores e pelos dirigentes sindicais a exercer cargos e funções de poder – masculinos e femininos – com um primeiro objectivo, descritivo e global, de calcular "quotas" femininas, por comparação com as masculinas e de identificar aspectos organizacionais: genderização dos órgãos (ou corpos gerentes) e dos cargos das organizações sindicais; genderização das organizações sindicais de acordo com o nível organizacional.

2.4.6. METODOLOGIAS

2.4.6.1. De recolha de dados

Recolha de dados objectivos: a partir de fontes documentais²⁵ – consistindo na consulta e registo, em base de dados informatizada, dos elementos constantes nos estatutos e referentes à composição dos corpos gerentes das organizações sindicais. O número total de organizações sindicais sedeadas no Continente é de 344²⁶ (INE, Inquérito às Associações, Uniões, Federações e Confederações Patronais, 2002.).

Concepção e elaboração de uma base de dados informatizada, dos dados obtidos a partir de fontes documentais; estes quadros estatísticos descritivos globais organizam-se segundo **variáveis organizacionais** tais como a variável sector económico e/ou profissional (da associação, logo organizacional), a variável pertença sindical.

2.4.6.2. De análise de dados

Análise e tratamento estatístico dos dados, utilizando o SPSS:

- Análise estatística descritiva global;
- Análise das estruturas de decisão e género feminino – análise estatística da feminização (percentagem de mulheres: em que estruturas de decisão, com que cargos e em que órgãos).

2.4.7. Procedimentos de recolha de dados

Os procedimentos podem dividir-se em dois tipos, um primeiro tipo de procedimento de registo de dados numa base construída na DGERT para o efeito, pormenorizada em anexo (anexo 5) e um segundo tipo de procedimentos, estatísticos, possibilitados pelo programa SPSS, para o que foi construída uma base de dados no CEG/ULHT (anexo 5). As principais variáveis utilizadas foram as seguintes:

Organizações sindicais

- Identificação da organização sindical
- Tendência sindical da organização sindical
- Âmbito geográfico da organização sindical
- Actividade económica (Secção da CAE) principal representada pela organização sindical

²⁵ Consulta da base de dados "Organizações do Trabalho" da Direcção-Geral das Condições de Trabalho (MTS) para identificação e registo das organizações de trabalhadores e consulta simultânea dos respectivos processos (de constituição, de alteração de estatutos e eleição de corpos gerentes).

²⁶ 344 é o total de organizações sindicais para o Continente; 388 é o total de organizações sindicais para o Continente e Ilhas Adjacentes.

Dirigentes sindicais

- Identificação da organização sindical
- Tendência sindical da organização sindical
- Âmbito geográfico da organização sindical
- Actividade económica (Secção da CAE) da organização sindical

2.5. FONTES DOCUMENTAIS

As fontes documentais utilizadas consistem nos processos existentes na DGERT depositados pelas organizações sindicais após cada eleição sindical, bem como nos Estatutos das associações sindicais, igualmente depositados na mesma Direcção-Geral. Por esta razão, o nosso universo de 13 804 dirigentes sindicais é constituído por dirigentes eleitos. O mesmo acontece com os nossos universos constituídos, por desagregação, a partir do universo efectivo, em quatro universos – dirigentes sindicais de base (de sindicatos); dirigentes sindicais de órgãos intermédios, federações e uniões; dirigentes sindicais de cúpula, das Centrais Sindicais UGT e CGTP e, ainda, dirigentes sindicais de topo (Presidentes e Secretários-Gerais) de todas as organizações sindicais.

As associações sindicais estão classificadas, dentro da DGERT, de acordo com a actividade económica, classificação que seguimos.

2.6. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Com base nos conceitos acima descritos, analisamos, primeiro a estrutura do conjunto das organizações sindicais observadas (ponto 2.6.1.), privilegiando a análise por tendência sindical, a saber CGTP, UGT e Outros. No primeiro ponto (2.6.1.1.) deste capítulo abordamos a totalidade das organizações sindicais – centrais sindicais, sindicatos, federações e uniões – que constituem um universo de 281 organizações.

No segundo ponto (2.6.1.2.) abordamos as organizações sindicais de base, os sindicatos que constituem um universo de 238 sindicatos.

No terceiro ponto (2.6.1.3.) abordamos as organizações sindicais intermédias, as federações de sindicatos, num total de 18 e as uniões de sindicatos, num total de 21.

O objectivo destes três pontos é dar a conhecer a estrutura do conjunto das organizações sindicais observadas, isto é, desenhar o pano de fundo que se constituiu como o nosso universo observável, construído a partir de dados recolhidos na DGERT. Sublinhe-se que há organizações sindicais cujos dados não constam no nosso universo observável.

Passamos, de seguida, na segunda parte deste capítulo, para a observação do nosso objecto de estudo, a estrutura de género dos dirigentes sindicais (2.6.2.), mantendo o enfoque sobre a tendência sindical – CGTP, UGT e Outros.

Com este objectivo, analisa-se quantitativamente, a estrutura de género da totalidade observável de dirigentes sindicais de base, os sindicatos, constituída por um universo de 13433 dirigentes sindicais de base no ponto (2.6.2.1). Mantendo sempre constante a abordagem que privilegiamos, por sexo e por tendência sindical, analisamos a distribuição dos dirigentes dos sindicatos por âmbito geográfico, por classificação das actividades económicas – CAE, por grupo profissional, por grupo etário, por cargo sindical, por órgão sindical.

No ponto seguinte (2.6.2.2.) analisamos a estrutura de género específica dos dirigentes sindicais intermédios – das federações sindicais – da CGTP e da UGT, sendo a totalidade observável constituída por 657 dirigentes sindicais. Mantendo constante a abordagem por sexo e por tendência sindical, analisamos a distribuição dos dirigentes das federações sindicais das duas tendências, por âmbito geográfico, por classificação das actividades económicas – CAE, por grupo etário, por cargo sindical, por órgão sindical, e das uniões sindicais (da CGTP) – sendo a totalidade observável constituída por 481 dirigentes sindicais. Mantendo constante a abordagem por sexo, analisamos a distribuição dos dirigentes das uniões sindicais (da CGTP), por âmbito geográfico, por grupo etário, por cargo sindical e por órgão sindical.

No ponto seguinte (2.6.2.3.) analisamos a estrutura de género específica dos dirigentes sindicais de cúpula das duas centrais sindicais – CGTP e UGT – sendo a totalidade observável constituída por 337 dirigentes sindicais. Mantendo constante a abordagem por sexo e por tendência sindical, analisamos a distribuição dos dirigentes das duas centrais sindicais por grupo profissional, por grupo etário, por cargo sindical, por órgão sindical.

Por fim, analisamos, no ponto 2.6.2.4., a estrutura de género dos Dirigentes sindicais de topo – com cargos de Presidente, Secretário-Geral e afins –, sendo a totalidade observável de 615 dirigentes sindicais. De sublinhar que se trata de um universo composto pelos Presidentes e dos Secretários-Gerais do conjunto dos órgãos dirigentes das organizações sindicais, estas em número de 281, o nosso universo observável. Mantendo constante a abordagem por sexo e por tendência sindical, analisamos a distribuição dos Presidentes e dos Secretários-Gerais, em conjunto, dos vários órgãos das organizações sindicais das tendências CGTP, UGT e Outros, por âmbito geográfico, por classificação das actividades económicas – CAE, por grupo etário, por grupo profissional, por grupo etário e por órgão sindical.

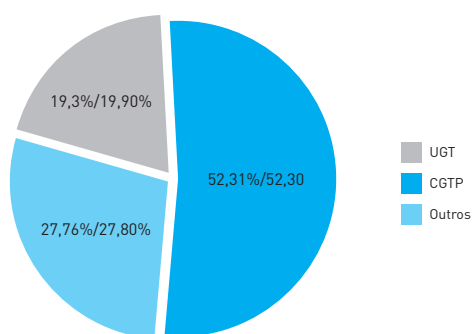
Optámos por uma organização dos resultados que permitisse, visualmente, com base em gráficos, uma fácil apreensão das questões de género dentro das organizações sindicais. Para isso, estes gráficos foram desenhados para dar conta de fenómenos globais de genderização, dentro das organizações, e tendo em conta, não apenas a genderização mas as formas que a genderização toma, em função de uma pluralidade de factores tais como o sector de actividade, a tendência sindical, os lugares de decisão ocupados e outros. Sendo esta a leitura que privilegiamos, não deixamos de fazer leituras complementares destas, analisando, sempre que necessário, as tabelas estatísticas que constam do “*Anexo Estatístico*”, para observar, factor a factor, as diferenças de género.

2.6.1. Organizações sindicais observadas

2.6.1.1. A totalidade das organizações sindicais

O universo das organizações sindicais é constituído por 281 organizações: 238 sindicatos, 18 federações, 21 uniões, 1 Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos, 1 Convenção Sindical Independente, 1 Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses – CGTP, 1 União-Geral de Trabalhadores.

GRÁFICO 1 – ORGANIZAÇÕES SINDICAIS: TENDÊNCIA SINDICAL



N= 281 Organizações Sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 1, o universo observável das organizações sindicais (281 organizações sindicais), pertencentes ao objecto em estudo, reparte-se pelas três tendências sindicais (CGTP, UGT e Outros) do seguinte modo: 147 organizações sindicais pertencem à tendência CGTP (52,3%), 56 organizações sindicais à tendência UGT (19,9%) e 78 organizações sindicais à tendência Outros (27,8%). Esta distribuição do universo observável é relativamente equivalente à distribuição do universo constituído pela totalidade das organizações sindicais (considerando sindicatos e federações²⁷), em número absoluto de 372²⁸, no ano de 1984 (Cerdeira e Padilha, 1988). Este universo real, da década de 80 (Cerdeira e Padilha, 1988), é constituído por 61% de organizações de tendência CGTP, 14,5% de organizações de tendência UGT e 24% de organizações de tendência “independente”²⁹. Esta relativa equivalência não pode, contudo, deixar de ser ponderada, já que dados recentes (Cerdeira, 1997) indicam ser o univer-

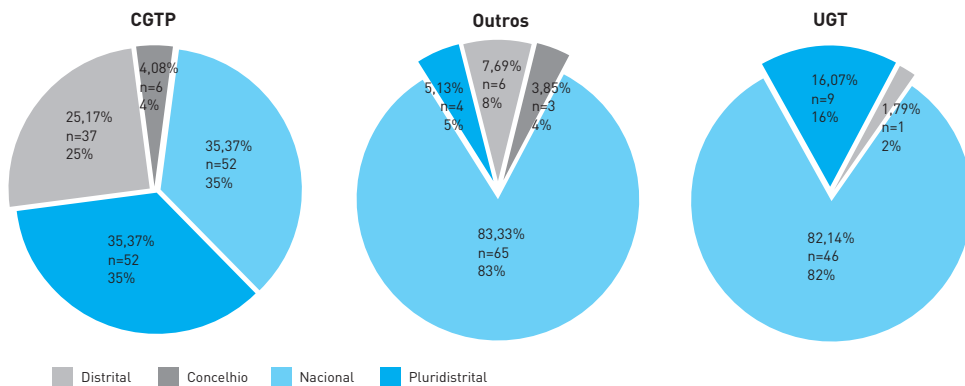
²⁷ Não estão, nesta totalidade, integradas as uniões.

²⁸ Incluindo Açores e Madeira.

²⁹ Na década de 80 a designação “Independentes” cobria todos os sindicatos cujas tendências não eram nem CGTP nem UGT, o mesmo não acontecendo na altura da recolha de dados por nós efectuada (2001), já que, nesta altura, existia uma terceira central sindical constituída por sindicatos independentes e, ainda, sindicatos independentes da tendência sindical independente.

so das organizações sindicais independentes cerca de metade do total das organizações sindicais portuguesas³⁰. Em data levemente posterior à do nosso trabalho de campo, o número total de organizações sindicais é de 344³¹ (INE, Inquérito às Associações, Uniões, Federações e Confederações Patronais, 2002), um número um pouco inferior ao universo de 1984.

GRÁFICO 2 – ORGANIZAÇÕES SINDICAIS: TENDÊNCIA SINDICAL/ÂMBITO GEOGRÁFICO



N= 281 Organizações Sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 2, relativo ao universo observável das organizações sindicais (281 organizações sindicais), pertencentes ao objecto em estudo, as tendências respeitantes às duas centrais sindicais – União-Geral do Trabalhadores (UGT) e Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) – apresentam resultados significativamente diferentes no que respeita à distribuição geográfica das organizações sindicais suas filiadas. As organizações sindicais afectas à CGTP apresentam uma distribuição equilibrada entre o âmbito nacional e pluridistrital, com 52 organizações sindicais (35% do total) para cada uma das dimensões (104 no total, correspondendo a 70% do número total das organizações desta tendência) e, ainda, distrital, com 25% das organizações sindicais (37) e apenas 4%, isto é 6 organizações sindicais, no âmbito concelhio, revelando uma estrutura que ainda mantém características da estrutura corporativista herdada do Estado Novo.

³⁰ Considerado o universo de 388 organizações sindicais do Continente e Ilhas Adjacentes.

³¹ 344 é o total de organizações sindicais para o Continente; 388 é o total de organizações sindicais para o Continente e Ilhas Adjacentes; o nosso universo observável não integra organizações sindicais específicas das Ilhas Adjacentes, se bem que integre organizações sindicais cujos âmbitos abrangem as Ilhas.

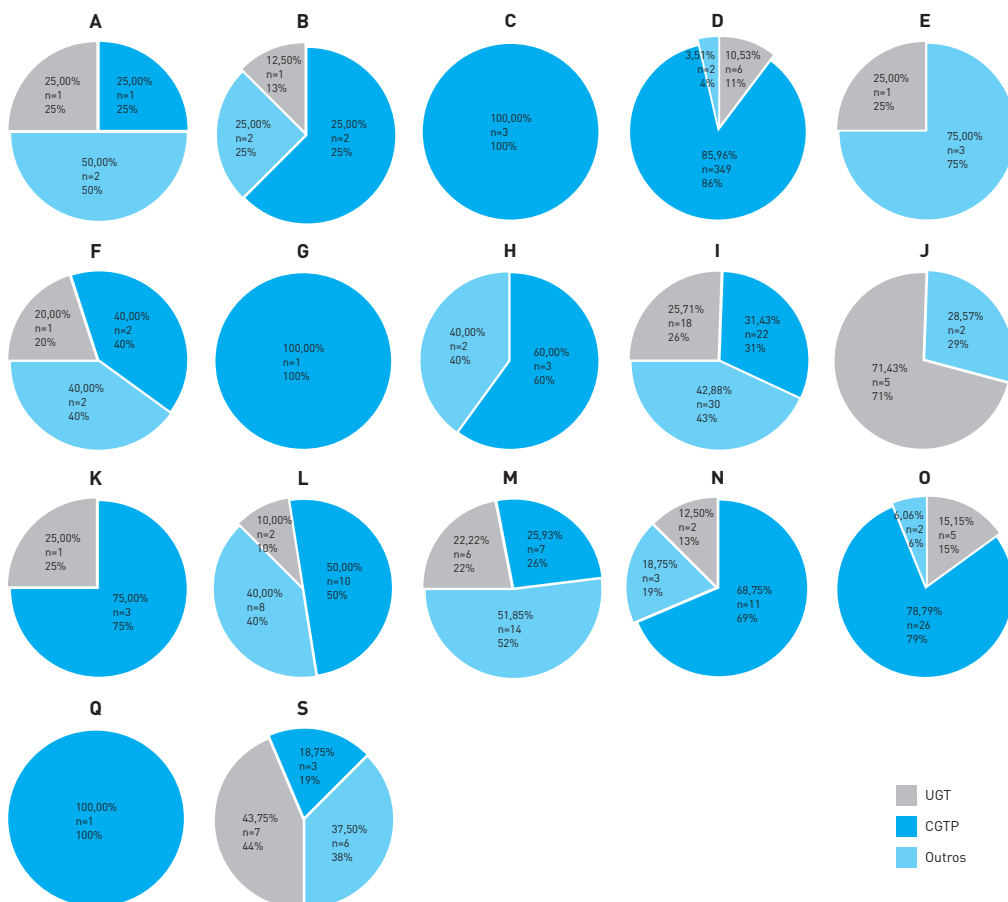
Quanto às organizações sindicais afectas à UGT, verifica-se uma forte centralização no âmbito geográfico das suas organizações, já que, das 56 organizações sindicais pertencentes ao universo observável com filiação na União-Geral dos Trabalhadores, 46 destas, correspondendo a 82% do total, são de âmbito nacional, com o âmbito pluridistrital a ocupar a segunda posição com 9 organizações sindicais (16%) e o âmbito distrital com apenas uma organização sindical (2%).

No que respeita à tendência sindical Outros, e tal como no caso das organizações sindicais afectas à UGT, o âmbito nacional é maioritário, com 65 organizações sindicais (83%), seguindo o âmbito distrital com 6 organizações sindicais, (8%), o âmbito pluridistrital com 4 organizações sindicais (5%) e o âmbito concelhio com 3 organizações sindicais (4%).

Numa leitura por âmbito geográfico, verificamos que, com âmbito geográfico nacional e num total de 163 organizações sindicais, 65 pertencem à tendência Outros, 52 à tendência CGTP e 46 à tendência UGT. No que se refere ao âmbito geográfico pluridistrital, de um total de 65 organizações sindicais, 52 pertencem à tendência CGTP, 9 à tendência UGT e 4 à tendência Outros. No âmbito geográfico distrital, para um total de 44 organizações sindicais, 37 pertencem à tendência CGTP, 6 à tendência Outros e apenas 1 à tendência UGT. Finalmente, quanto ao âmbito geográfico concelhio, para um total de 9 organizações sindicais, 6 são afectas à tendência CGTP e 3 à tendência Outros.

Resumindo, as organizações sindicais do nosso universo observável são, maioritariamente, de âmbito nacional, mas também de âmbito pluridistrital e, ainda, distrital.

GRÁFICO 3 – ORGANIZAÇÕES SINDICAIS: TENDÊNCIA SINDICAL/CAE



N= 281 Organizações Sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 3, relativo ao universo observável das organizações sindicais (281 organizações sindicais), pertencentes ao objecto em estudo, verificamos a existência de um número significativo de organizações sindicais afectas à Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) em dois segmentos do *sector secundário*³², mais precisamente nas **indústrias transformadoras** – D (86%) e, embora menos visivelmente, na **construção civil** – E – (40%), colocando-se a hipótese³³ de a CGTP man-

³² O sector secundário integra as seguintes secções/actividades económicas: D (Indústrias transformadoras), E (Produção e distribuição de electricidade, de gás e de água) e F (Construção).

³³ Esta hipótese fundamentada no elevado número de organizações sindicais de tendência CGTP nas indústrias transformadoras terá de ser cuidadosamente mediada pelo facto de o sindicalismo da CGTP ser, essencialmente, vertical, e pelo facto de a presente classificação das organizações sindicais ser, essencialmente, por sector de actividade e não por profissões.

ter um forte pendor industrial, o qual se poderá traduzir num significativo contingente de operários/as. No segmento das indústrias transformadoras, a força da CGTP traduz-se em **49 organizações sindicais de um total de 57 organizações** das indústrias transformadoras e de um total de 281 organizações sindicais; no sector da construção civil, a CGTP, com os seus 40%, valor igual aos 40% da tendência Outros, para este mesmo sector, integra 2 organizações sindicais, tal como a tendência Outros. Já no sector “**Produção e Distribuição de Electricidade**” (E), a CGTP não tem, neste universo observável, nenhuma organização sindical.

Quanto ao *sector terciário*³⁴, os números apontam para uma maioria de organizações sindicais da tendência CGTP nos sectores do **comércio por grosso – G – (100%)** e das organizações internacionais – Q – (100%)³⁵, bem como no sector das **Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais – O (79%)**, das **actividades imobiliárias – K (75%)**, da **saúde e acção social – N – (69%)**, dos **alojamentos e hotelaria – H (60%)**, bem como no sector da **administração pública, defesa e segurança social obrigatória – L – (50%)**. Os números relativos de organizações sindicais no sector de **transportes, armazenagem e comunicações – I (31%)** e na educação – M (26%) são significativos.

No *sector primário*, a tendência CGTP é maioritária nas **pescas – B – (63%)** e pouco expressiva na **agricultura, produção animal, caça e silvicultura – A – (25%**, correspondendo a uma organização sindical apenas para um corpus de 4). As organizações sindicais das **indústrias extractivas – C –** são, na sua totalidade, da tendência CGTP (100% correspondendo a um universo observável de três organizações sindicais).

No que respeita às organizações sindicais afectas à União-Geral dos Trabalhadores, UGT, verifica-se uma maioria de organizações sindicais (em relação às outras duas tendências) em duas actividades do *sector terciário* dos **transportes, armazenagem e comunicações – I – (71%)** bem como no “**sector**” **S**, de sindicatos de cariz mais profissional (trabalhadores de comércio e escritórios, técnicos e profissionais de nível intermédio e quadros das profissões intelectuais e científicas) com 44% correspondendo a 7 organizações sindicais (e com a tendência CGTP a obter 19% e a tendência Outros 38%) e, ainda, na educação (6 organizações sindicais; 22% das organizações deste sector).

No *sector secundário*, a UGT conta com um número reduzido de organizações, de apenas 6 (10,5%) nas **indústrias transformadoras – D –**, 1 organização sindical (25%), na actividade de **produção e distribuição de electricidade, gás e água – E** e 1 organização sindical (20%) na **construção – F**

A tendência UGT apresenta, no *sector secundário*, a constante de ter sempre, em todos os segmentos de actividade, um menor número de organizações sindicais, quan-

³⁴ O sector terciário integra as seguintes secções/actividades económicas: **G** (Comércio por grosso e a retalho), **H** (Alojamentos e Hotelaria), **I** (Transportes, armazenagem e Comunicações), **J** (Actividades financeiras), **K** (Actividades imobiliárias, Alugueres e Serviços prestados às empresas), **L** (Administração pública, defesa e segurança social obrigatória), **M** (Educação), **N** (Saúde e Acção social), **O** (Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais), **Q** (Organismos internacionais) e **S** (profissionais dos serviços).

³⁵ No entanto, qualquer um dos sectores está representado, no nosso corpus, por uma única organização sindical.

do comparada com a tendência CGTP. No *sector primário*, na actividade da agricultura, produção animal, caça e silvicultura (A), obtém **paridade organizacional** com a CGTP (25%), ambas, no entanto, ultrapassadas pela tendência Outros com 50%. Contudo, como já foi aqui referido, este corpus corresponde apenas a 4 organizações sindicais.

Quanto às organizações sindicais de tendência Outros, já referimos que, para o *sector primário*, são maioritárias no segmento da **agricultura, produção animal, caça e silvicultura – A – (50%)**, sendo a tendência Outros a segunda tendência sindical nas **pescas – B – (25%)** ultrapassando a tendência UGT. No *sector secundário*, a tendência Outros é numericamente maioritária no sector **produção e distribuição de electricidade, gás e água – F (75%)** e surge com bastante visibilidade na **construção – E – (40%)**.

No *sector terciário*, a tendência Outros atinge um número relativo de organizações sindicais mais elevado que qualquer das restantes tendências, na **educação – M – (52%)**, com 14 organizações sindicais), nos **transportes, armazenagem e comunicações – I – (43%)**, na **administração pública, defesa e segurança social obrigatória – L – (40%)**, na actividade económica **alojamentos e hotelaria – H – (40%)** e, ainda, em organizações sindicais de cariz mais profissional – **S – trabalhadores de comércio e escritórios, técnicos e profissionais de nível intermédio e quadros das profissões intelectuais e científicas, com 37,5% (6 organizações sindicais)**.

No que respeita ao sector **Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais – O**, estão classificadas, neste sector, as 21 uniões da CGTP, a UGT, a CGTP e a Convenção Sindical Independente.

2.6.1.1.1. Síntese sobre as organizações sindicais

O nosso universo de organizações sindicais não parece distinto do universo identificado por Cerdeira (Cerdeira e Padilha, 1988) com uma predominância de organizações sindicais da CGTP no sector secundário e uma preponderância de organizações sindicais da UGT no sector terciário. O que difere substancialmente do universo datado de 1984 é o crescente peso das organizações sindicais não dependentes daquelas duas Centrais. Algumas regularidades estruturais das organizações de ambas as centrais parecem manter-se, nomeadamente a forma organizativa nacional, específica da UGT. Quanto à forma organizativa da CGTP³⁶ ela surge, no nosso universo de estudo, essencialmente nacional e pluridistrital; neste nosso universo estão incluídas organizações sindicais de base mas também intermédias, tendo estas frequentemente âmbito nacional. No ponto seguinte, de análise das organizações sindicais de base, ver-se-á que, na CGTP, a estrutura pluridistrital predomina e a estrutura nacional mantém um forte peso.

O lugar preponderante da CGTP em qualquer dos sectores de actividade parece ter-se modificado de então para cá, devido ao surgimento de uma pluralidade de organi-

³⁶ Essencialmente pluri-distrital e distrital, o universo de Cerdeira e Padilha (Cerdeira e Padilha, 1988) é constituído por organizações sindicais de base.

zações sindicais independentes quer da CGTP quer da UGT. No entanto, o número de organizações sindicais de tendência CGTP é muito relevante nas **indústrias transformadoras** (49 das 57 organizações sindicais) bem como nas **outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais** (26 das 33 organizações sindicais)³⁷. O número de organizações sindicais da CGTP é ainda significativo na actividade de **transportes, armazenagem e comunicações** (22 das 70 organizações sindicais). A relevância da CGTP é tão mais significativa quanto as suas organizações *estão implantadas em sectores com numerosas populações assalariadas, como é o caso das indústrias transformadoras e dos transportes, armazenagem e comunicações*.

A UGT está bem implantada, em número de organizações sindicais, no sector de **transportes, armazenagem e comunicações** (18 das 70 organizações sindicais) e também no sector S, com organizações de cariz mais profissional, terciário e em provável crescimento da população trabalhadora. A relevância da UGT é tão mais significativa quanto as suas organizações *estão implantadas em sectores quer com uma numerosa população assalariada, como os transportes, armazenagem e comunicações quer numa população profissional do terciário, em vias de crescimento*.

As outras organizações sindicais estão bem implantadas, em número de organizações sindicais, no sector de **transportes, armazenagem e comunicações** (30 das 70 organizações sindicais) e também no sector S, com organizações de cariz mais profissional, terciário e em provável crescimento da população trabalhadora. A relevância destas organizações não afectas à CGTP ou à UGT é tão mais significativa quanto as suas organizações *estão implantadas em sectores quer com uma numerosa população assalariada, como dos transportes, armazenagem e comunicações quer numa população profissional, do terciário, em vias de crescimento*.

Tendo em conta os sectores com mais populações assalariadas, a saber, as **indústrias transformadoras, o comércio por grosso e a retalho, as actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas, o alojamento e hotelaria e os transportes, armazenagem e comunicações** verifica-se, *grosso modo*, que as estruturas sindicais, tomadas globalmente, se encontram fragmentadas nas indústrias transformadoras (com um total de 57 organizações sindicais) e nos transportes, armazenagem e comunicações (com um total de 70 organizações sindicais) e se encontram mais unificadas nas **actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas** (com um total de 4 organizações sindicais), bem como no **alojamento e hotelaria** (com um total de 5 organizações sindicais).

Considerando outros sectores de actividade que não apenas os mais “populosos” do ponto de vista do número de assalariados, sublinhe-se que, *grosso modo*, as organizações sindicais se encontram mais unificadas nos sectores da construção (4 orga-

³⁷ Dentro do sector **Outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais** – O estão classificadas as 21 uniões da CGTP, a UGT, a CGTP, a Confederação Portuguesa dos Quadros Técnicos e a Convenção Sindical Independente. A população sindical dirigente da CGTP e da UGT, bem como a das uniões será estudada nos respectivos pontos (respectivamente em “dirigentes de cúpula” e em “dirigentes intermédios”); a população dirigente da Confederação Portuguesa dos Quadros Técnicos e da Convenção Sindical Independente não faz parte do nosso objecto de estudo.

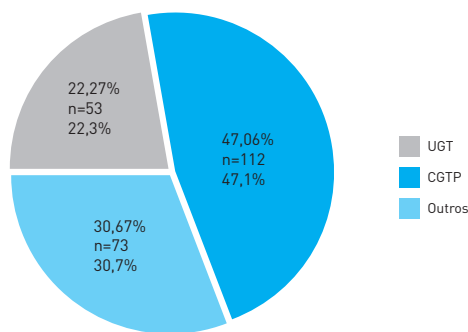
nizações sindicais) e da produção e distribuição de electricidade, gás e água (4 organizações sindicais).

Todas estas características são de ter em conta quando avançarmos para a análise da genderização do poder dentro das organizações sindicais.

2.6.1.2. As organizações sindicais de base: sindicatos

Analiseemos as organizações sindicais de base. Num total de 238 sindicatos, dividem-se em 112 sindicatos de tendência CGTP, 53 sindicatos de tendência UGT e 73 sindicatos de tendência “Outros”.

GRÁFICO 4 – SINDICATOS: TENDÊNCIA SINDICAL



N= 238 Sindicatos

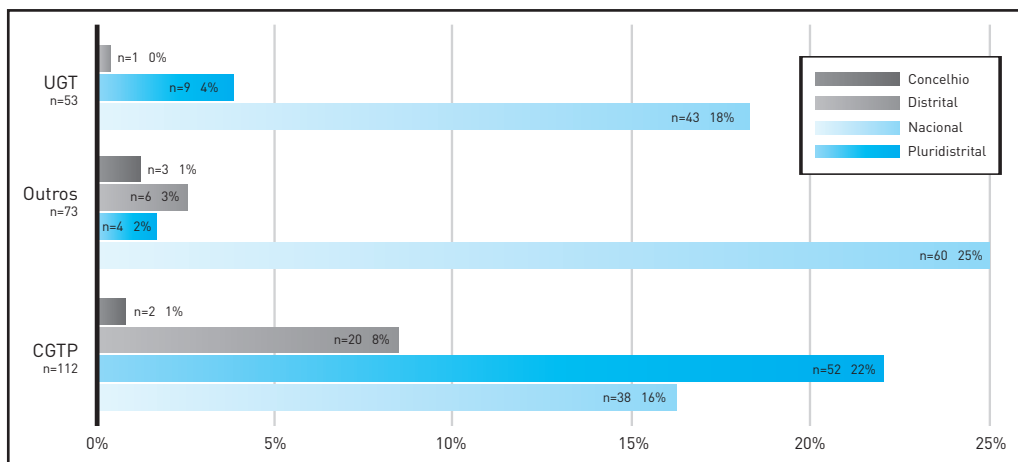
Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 4, relativo ao universo observável dos sindicatos (238 sindicais), pertencentes ao objecto em estudo, verifica-se que a tendência CGTP reúne 47,1% do total do universo observável de 238 sindicatos, correspondendo a 112 sindicatos.

A tendência UGT reúne 22,3% do total do universo observável de 238 sindicatos, correspondendo a 53 sindicatos.

Quanto à tendência “Outros”, reúne 30,7% do total do universo observável de 238 sindicatos, correspondendo a 73 sindicatos.

GRÁFICO 5 – SINDICATOS: TENDÊNCIA SINDICAL/ÂMBITO GEOGRÁFICO



N= 238 Sindicatos

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

O gráfico nº 5, relativo ao universo observável dos sindicatos (238 sindicais), pertencentes ao objecto em estudo, representa a distribuição por tendência sindical e por âmbito geográfico dos sindicatos, a qual pode ser nacional, pluridistrital, distrital e concelhia.

Os Sindicatos de tendência CGTP, e no respeito à distribuição geográfica dos mesmos, encontram-se, em maior número, no âmbito geográfico pluridistrital com 22% do total, correspondendo esta percentagem a 52 sindicatos; seguem-se os âmbitos nacional com 16% do total, correspondendo a 38 sindicatos, distrital com 8% do total e o âmbito concelhio com 1% do total, correspondendo a 8 sindicatos.

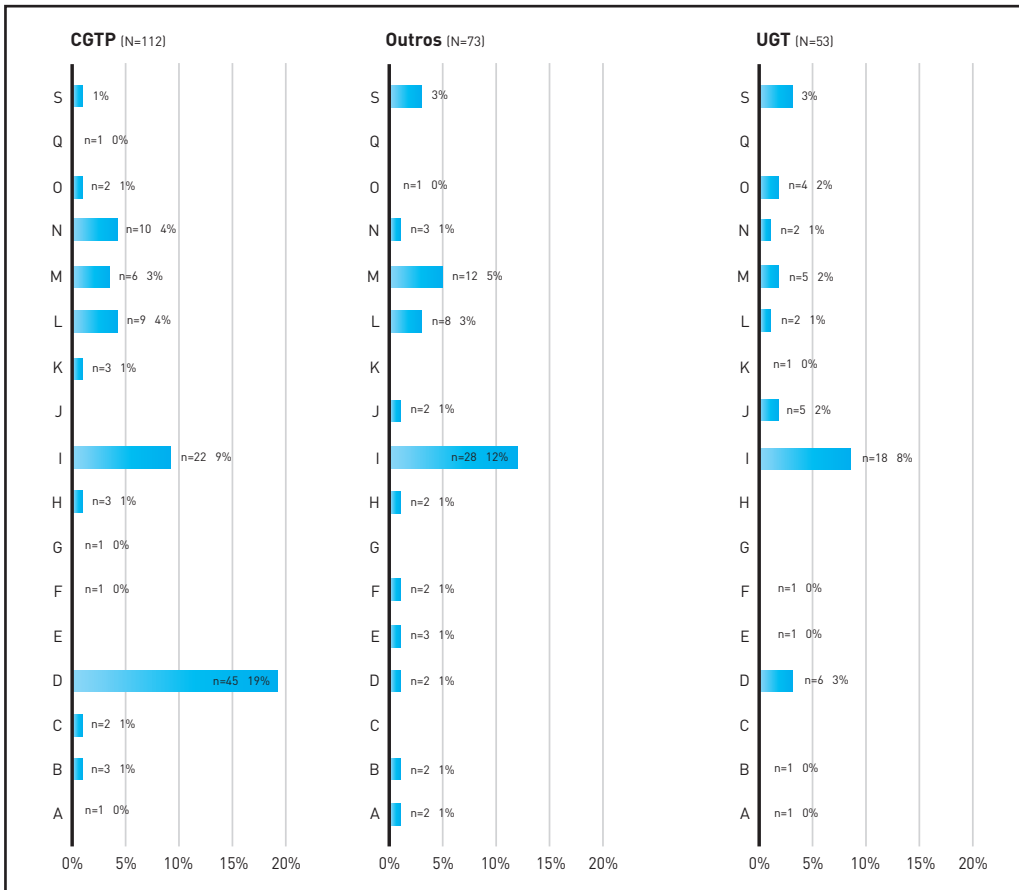
No que respeita aos sindicatos de tendência UGT, estes encontram-se maioritariamente no âmbito geográfico nacional com 18% do total, correspondendo a 43 sindicatos, seguindo-se os âmbitos pluridistrital com 4% do total, correspondendo a 9 sindicatos e o âmbito distrital com 0% do total, correspondendo a 1 sindicato. É de acrescentar que o âmbito geográfico concelhio não está representado na UGT por qualquer sindicato.

Quanto aos sindicatos de tendência “Outros”, encontram-se maioritariamente no âmbito geográfico nacional com 25% do total, correspondendo a 60 sindicatos, seguindo-se o âmbito geográfico distrital com 3%, correspondendo a 6 sindicatos, o âmbito geográfico pluridistrital com 2%, correspondendo a 4 sindicatos e o âmbito geográfico concelhio com 1%, correspondendo a 3 sindicatos.

Verificamos que os sindicatos de tendência CGTP se encontram em grande parte concentrados no âmbito geográfico Pluridistrital, com 52 sindicatos (46%) do total dos

112 sindicatos desta tendência (embora bem representados nos âmbitos geográficos nacional com 38% dos seus sindicatos e, ainda, no distrital, com 18% dos seus sindicatos), contrariamente aos sindicatos de tendência UGT e “Outros” que se concentram, sobretudo, no âmbito geográfico nacional: 43 sindicatos (81,1%) do total dos 53 sindicatos de tendência UGT e 60 sindicatos (82,2%) do total dos 73 sindicatos de tendência “Outros”.

GRÁFICO 6 – SINDICATOS: TENDÊNCIA SINDICAL/CAE



N=238 Sindicatos

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 6, relativo ao universo observável dos sindicatos (238 sindicais), pertencentes ao objecto em estudo, os sindicatos de tendência CGTP, e no respeito à actividade económica dos mesmos, concentram-se, em larga medida, nas indústrias transformadoras (D) com 19% do total de sindicatos, correspondendo a 45 sindicatos, nos transportes, armazenagem e comunicações (I) com 9% do total, correspondendo a 22 sindicatos, a saúde e acção social (N) com 4% do total, correspondendo a 10 sindicatos e a administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L) com 4% do total, correspondendo a 9 sindicatos. Estes quatro sectores de actividade económica reúnem cerca de 76,7% do total dos sindicatos desta tendência. A grande concentração numérica de sindicatos faz-se, precisamente, na CGTP e precisamente nas indústrias transformadoras com 45 sindicatos. A CGTP tem 6 sindicatos na educação (M), 2 sindicatos em outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais, 1 sindicato na construção.

No que respeita aos sindicatos de tendência UGT, estes concentram-se, em maior número, nos **transportes, armazenagem e comunicações (I)** com 8% do total, correspondendo a 18 sindicatos, seguindo-se as **indústrias transformadoras (D)** e o **sector S – comércio, escritórios, informática e serviços/técnicos e profissionais de nível intermédio/quadros das profissões intelectuais e científicas**, qualquer um dos sectores com 3% do total, correspondendo a 6 sindicatos, e a educação (M) e as actividades financeiras (J), ambos com 2% do total, correspondendo a 5 sindicatos. Estes sectores reúnem cerca de 75,4% do total de sindicatos desta tendência. Há uma forte concentração de sindicatos de tendência UGT no sector dos transportes, armazenagem e comunicações, com 18 sindicatos. A UGT tem, ainda, 2 sindicatos na administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L), 2 sindicatos na saúde e acção social (N), 4 sindicatos em outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais (O), 1 sindicato na construção (F).

Quanto aos sindicatos de tendência “Outros”, concentram-se, em maior número, nos **transportes, armazenagem e comunicações (I)** com 12% do total, correspondendo a 28 sindicatos, seguindo-se a **educação (M)** com 5% do total, correspondendo a 12 sindicatos, a **administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L)** com 3% do total, correspondendo a 8 sindicatos, e o **sector S – comércio, escritórios, informática e serviços/técnicos e profissionais de nível intermédio/quadros das profissões intelectuais e científicas** com 3% do total, correspondendo a 6 sindicatos. Estes sectores de actividade económica reúnem cerca de 74% do total dos sindicatos desta tendência. Há uma forte concentração numérica de “Outros” sindicatos no sector dos **transportes, armazenagem e comunicações**, com 28 sindicatos. No entanto, os “Outros” sindicatos estão ainda presentes no sector da **saúde e acção social (N)** com 2 sindicatos, 1 sindicato em **outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais (O)**, 1 sindicato na **construção (F)**.

Sublinhe-se que há um único sindicato integrado no sector G – **comércio por grosso e a retalho**. Os restantes sindicatos que representam trabalhadores do comércio e escritórios foram classificados no sector S, no qual estão integrados 2 sindicatos da CGTP, 6 sindicatos da UGT e 6 “outros” sindicatos.

A hipótese³⁸ segundo a qual a CGTP mantém um forte pendor industrial, o qual se poderá traduzir num significativo contingente de operários/as, mantém-se em aberto.

2.6.1.2.1. Síntese sobre as organizações sindicais de base – os sindicatos

A CGTP, no que respeita ao número de sindicatos, concentra-se no *sector secundário*, no segmento das **indústrias transformadoras** e no *sector terciário* a sua presença numérica é forte nos segmentos de **transportes, armazenagem e comunicações** e, ainda, da **saúde e acção social, administração pública, defesa e segurança social obrigatória e educação**.

A UGT, no que respeita ao número de sindicatos, concentra-se no *sector terciário*, no segmento de **transportes, armazenagem e comunicações** e, se bem que com uma fraca expressão numérica, nos segmentos de actividade do **sector S**, da **educação**, das **actividades financeiras**, da **saúde e acção social** e da **administração pública, defesa e segurança social obrigatória**. No *sector secundário*, a UGT tem uma fraca presença numérica no segmento das indústrias transformadoras.

Os restantes sindicatos (“Outros”), no que respeita ao número, concentram-se no *sector terciário*, no segmento de **transportes, armazenagem e comunicações** e ainda nos segmentos de actividade da **educação, administração pública, defesa e segurança social obrigatória** e do **sector S** e da **saúde e acção social**. No *sector secundário* estes sindicatos marcam presença numérica no segmento de actividade da **produção e distribuição de electricidade, gás e água**, no segmento das **indústrias transformadoras** e, ainda, no segmento da **construção**.

Tendo em conta os sectores com mais populações assalariadas, a saber, as **indústrias transformadoras, o comércio por grosso e a retalho, as actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas, o alojamento e hotelaria** e os **transportes, armazenagem e comunicações (D, G, K, H, I)**, verifica-se, *grosso modo*, que, seguindo o padrão geral que encontramos para a totalidade das organizações sindicais, do mesmo modo os sindicatos, tomados globalmente, se encontram fragmentados nas **indústrias transformadoras** (com um total de 53 sindicatos) e nos **transportes, armazenagem e comunicações** (com um total de 68 sindicatos) e se encontram mais unificados nas **actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas** (com um total de 4 sindicatos), bem como no **alojamento e hotelaria** (com um total de 5 organizações sindicais) e, ainda, o comércio por grosso e a retalho. De sublinhar que sob a designação “indústrias transformadoras” se encontram 10 segmentos industriais o que, de alguma maneira, explica a dispersão por um tão elevado número de sindicatos: as indústrias alimentares (DA), das bebidas e do tabaco, a indústria têxtil (DB), a indústria do couro e de produtos do couro (DC), a indústria da madei-

³⁸ Esta hipótese fundamentada no elevado número de organizações sindicais de tendência CGTP nas indústrias transformadoras terá de ser cuidadosamente mediada pelo facto de o sindicalismo da CGTP ser, essencialmente, vertical, e pelo facto de a presente classificação das organizações sindicais ser, essencialmente, por sector de actividade e não por profissões. Esta hipótese será testada, neste estudo, quando analisarmos os grupos profissionais dos dirigentes sindicais da CGTP (cf. ponto 2.6.2.1.5. “Distribuição por género, por tendência sindical e por grupo profissional dos dirigentes sindicais de base).

ra e da cortiça e suas obras (DD), a indústria da pasta, papel e cartão, edição e impressão (DE), a fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados (DF), a fabricação de produtos químicos e fibras sintéticas (DG), a fabricação de outros produtos minerais não metálicos (DI), as indústrias metalúrgicas de base e de produtos metálicos (DJ), a fabricação de equipamento eléctrico e óptico (DL) [ver *Quadro 2. do Capítulo 1. Repartição da população de dirigentes sindicais por actividade económica (subsecção da CAE, 2 dígitos)*]. Do mesmo modo, sob a designação “transportes, armazenagem e comunicações” se encontra uma variedade de segmentos de actividade: caminhos de ferro, outros transportes terrestres, transportes marítimos, transportes aéreos, transportes espaciais, manuseamento e armazenagem, agências de viagens, agentes aduaneiros, correios e telecomunicações.

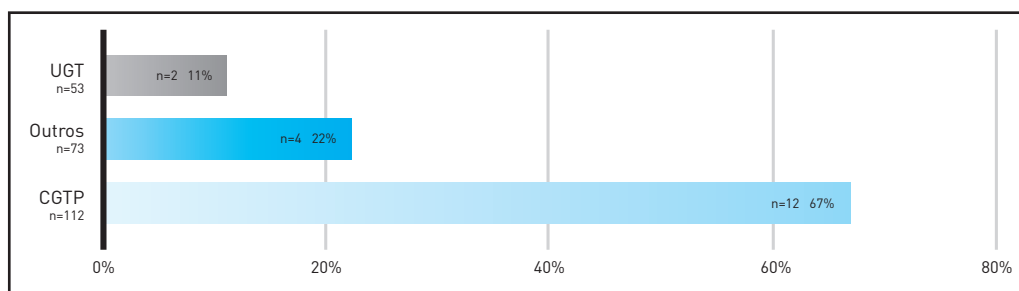
Não se tratando de uma população assalariada tão significativa (2% da população assalariada total) quanto as populações dos sectores de actividade (D, G, K, H, I), a população assalariada do sector económico da educação é, contudo, significativa, por estar representada nos sindicatos das três “tendências” sindicais, pela fragmentação sindical – com 2 sindicatos de tendência CGTP, 5 sindicatos de tendência UGT e 12 “Outros” sindicatos – e, ainda, pela feminização do sector com 71% de população assalariada feminina e apenas 28% masculina. O mesmo se verifica para o sector de actividade saúde e acção social (4% da população assalariada total) feminizado a 88% e fragmentado, com 10 sindicatos afectos à CGTP, 2 à UGT e 2 a “Outras” tendências.

Como última nota neste ponto, chama-se a atenção para a existência de um único sindicato no sector de actividade comércio por grosso e a retalho. O sindicato aqui inserido tem a sua actividade principal neste sector. Os sindicatos que representam trabalhadores do comércio, escritórios, informática e outros foram classificados no sector S, de cariz profissional, realidade emergente na cena sindical.

Todas estas características são de ter em conta quando avançarmos para a análise da genderização do poder dentro das organizações sindicais.

2.6.1.3. As organizações sindicais intermédias: federações e uniões

**GRÁFICO 7 – ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – FEDERAÇÕES:
TENDÊNCIA SINDICAL/ÂMBITO GEOGRÁFICO**

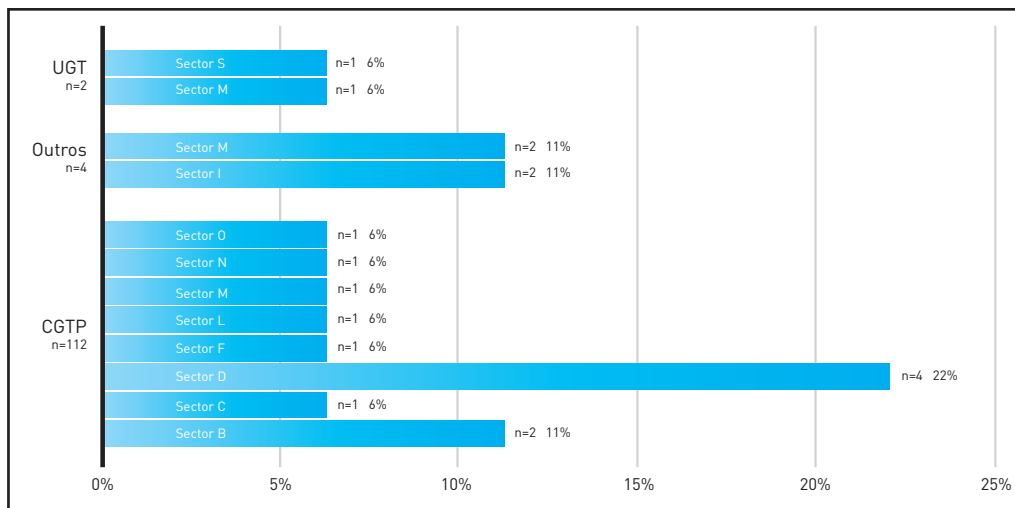


N = 18 federações sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 7, relativo ao universo observável de 18 federações, observa-se que as federações de qualquer uma das tendências são de âmbito nacional. A CGTP conta com 67% do total, correspondendo a 12 federações, a UGT com 11% do total, correspondendo a 2 federações e a tendência “Outros”, conta com 22% do total, correspondendo a 4 federações.

GRÁFICO 8 – ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – FEDERAÇÕES: TENDÊNCIA SINDICAL/CAE



N = 18 federações sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

O Gráfico nº 8, relativo ao universo observável de 18 federações, representa a distribuição das federações por tendência sindical e por actividade económica.

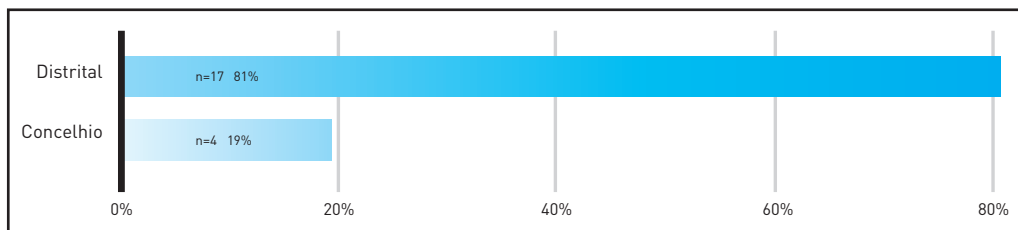
Em relação às federações de tendência CGTP³⁹, estão representadas em dois segmentos do *sector primário*, as **pescas** (B) com 11% do total, correspondendo a duas federações e as indústrias extractivas (C). No *sector secundário*, as **indústrias transformadoras** (D) concentram 22% do total, correspondendo a 4 federações e tem uma federação para o sector (6%) da **construção** (F). No *sector terciário*, a CGTP tem 4 federações, uma na **educação** (M), uma na **saúde e acção social** (N), uma na **administração pública, defesa e segurança social obrigatória** (L).

Quanto às federações de tendência UGT, são do *sector terciário*: a **educação** (M), o “sector” **sector S – comércio, escritórios, informática e serviços/técnicos e profissionais de nível intermédio/quadros das profissões intelectuais e científicas** concentram 6% do total, correspondendo a uma federação cada.

³⁹ Federações da metalurgia, da construção, da educação (Professores), da saúde (Médicos), da administração pública (ver Anexo 2 Listagem das organizações sindicais).

As federações de tendência “Outros”⁴⁰ estão concentradas no *sector terciário* nos **transportes, armazenagem e comunicações** (I) com 11% do total, correspondendo a duas federações e no sector da **educação** (M) com 11% do total, correspondendo, igualmente, a duas federações.

**GRÁFICO 9 – ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – UNIÕES:
TENDÊNCIA SINDICAL CGTP/ÂMBITO GEOGRÁFICO**



N = 21 uniões sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

O gráfico nº 9, relativo ao universo observável de 21 uniões, representa a sua distribuição por tendência sindical e por âmbito geográfico. As uniões representadas são exclusivamente de tendência CGTP, e no que respeita à sua distribuição geográfica, verificamos que a mesma se divide em dois âmbitos: o distrital com 81% do total, correspondendo a 17 uniões, e o âmbito concelhio com 19% do total, correspondendo a 4 uniões.

2.6.1.3.1. Síntese sobre as organizações sindicais intermédias – federações e uniões

As estruturas intermédias apresentam regularidades apontadas por Cerdeira (Cerdeira e Padilha, 1988), nomeadamente no que respeita à forma organizativa essencialmente nacional. A distribuição das federações – na sua totalidade de âmbito nacional – por sector de actividade segue, parcialmente, a distribuição dos sindicatos.

A CGTP lidera, no *sector primário*, as federações das **pescas** e das **indústrias extractivas**. Nos restantes sectores a sua liderança federativa encontra-se homogeneamente repartida: no *sector secundário*, nas **indústrias transformadoras** e na **construção**; no *sector terciário*, na **educação**, na **saúde e acção social**, na **administração pública**, **defesa e segurança social obrigatória**.

A UGT tem uma forte presença federativa na **educação** e no “**sector**” **S**. As outras federações lideram o sector de **transportes, armazenagem e comunicações** e tem presença, tal como as tendências CGTP e UGT, no sector da **educação**.

⁴⁰ Federações dos transportes, indústria e energia, de trabalhadores portuários, da investigação científica, da educação (ver Anexo 2 Listagem das organizações sindicais).

As estruturas intermédias uniões da CGTP lideram os distritos do país (ver anexo 2 “Listagem das Organizações Sindicais”).

2.6.1.4. Conclusão sobre as organizações sindicais observadas

As sínteses parciais constam no final de cada um dos pontos 2.6.11. *Síntese sobre as organizações sindicais*, 2.6.1.2. *Síntese sobre as organizações sindicais de base – os sindicatos* e 2.6.1.3. *Síntese sobre as organizações sindicais intermédias – federações e uniões*.

É dentro das estruturas sindicais descritas em cada uma das sínteses que se situam os dirigentes sindicais que nos propomos estudar na segunda parte deste capítulo. Sublinhe-se que os sectores das **indústrias transformadoras** e dos **transportes, armazenagem e comunicações** são, não apenas sectores com um elevado número de organizações sindicais, como são também sectores que, ao lado dos sectores da **educação** e da **administração pública** (e, ainda, se bem que em menor número, a actividade da **saúde e acção social**) integram as maiores populações de dirigentes sindicais (ver *Quadro 1. Repartição da população dirigente sindical por actividade económica/CAE*).

De um modo global, os sindicatos encontram-se bastante fragmentados nos sectores da **educação** (23 sindicatos), da **administração pública, defesa e segurança social obrigatória** (19 sindicatos) e da **saúde e acção social** (15 sindicatos) e mais unificados nos sectores da **construção** (4 sindicatos) e da **produção e distribuição de electricidade, gás e água** (4 sindicatos).

A estrutura dos sindicatos afectos à CGTP é, como vimos, essencialmente pluridistrital e nacional, ao contrário da estrutura dos sindicatos da UGT e dos “Outros” sindicatos, essencialmente nacional. A expressão numérica dos sindicatos não é o único factor expressivo da presença sindical uma vez que os sindicatos afectos à CGTP, por serem pluridistritais, são em maior número, ao contrário dos sindicatos afectos à UGT e os “Outros” sindicatos que, sendo, maioritariamente de âmbito nacional, são em menor número, cobrindo, no entanto, um território equivalente.

2.6.2. Dirigentes sindicais: mulheres e homens comandam as organizações sindicais?

Passamos, na segunda parte deste capítulo, para a observação do nosso objecto de estudo, a estrutura de género dos dirigentes sindicais, mantendo o enfoque sobre a tendência sindical – CGTP, UGT e Outros.

2.6.2.1. Os dirigentes sindicais de base

Neste ponto, analisamos quantitativamente, a estrutura de género da totalidade observável de dirigentes sindicais de base, os sindicatos, constituída por um universo de 13433 dirigentes sindicais. Privilegiando a abordagem por sexo e por tendência sin-

dical, analisamos, a distribuição dos dirigentes dos sindicatos por âmbito geográfico, por classificação das actividades económicas – CAE, por grupo profissional – CNP, por grupo etário, por cargo sindical, por órgão sindical.

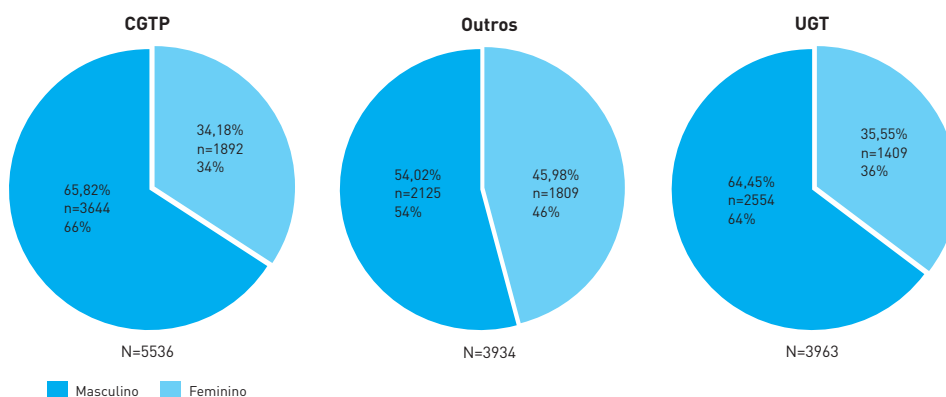
O universo dos dirigentes sindicais dos sindicatos é constituído por 13433 dirigentes sindicais de organizações de base – sindicatos – repartidos pelas seguintes tendências sindicais.

- 5536 sindicalistas afectos à CGTP (41,2 %)
- 3963 sindicalistas afectos à UGT (29,5 %)
- 3934 sindicalistas de outras tendências sindicais (afectos à Convenção Sindical Independente ou desafectos de qualquer filiação) (29,3 %)

2.6.2.1.1. Distribuição por género e por tendência sindical dos dirigentes sindicais de base

Ao observar o gráfico nº 10, relativo ao universo observável de 13 433 dirigentes sindicais de sindicatos, constatamos que quer nas duas centrais sindicais – União-Geral dos Trabalhadores (UGT) e Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) quer na tendência “Outros”, os dirigentes sindicais do sexo feminino se apresentam em minoria com 36%, 34% e 46% contra 64%, 66% e 46% dirigentes sindicais do sexo masculino; o factor diferencial a realçar é que nos sindicatos da CGTP a disparidade numérica entre os dirigentes dos dois sexos é ainda mais evidente do que a das outras duas tendências sindicais. Pelo contrário, no caso dos “Outros” sindicatos, a disparidade numérica entre sexos é significativamente menor do que nos sindicatos da CGTP e da UGT, com uma totalidade de 1809 dirigentes sindicais do sexo feminino (46%) para 2125 dirigentes sindicais do sexo masculino (54%), para um total

GRÁFICO 10 – DIRIGENTES SINDICAIS DE BASE – SINDICATOS: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL



N=13433 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

de 3934 dirigentes sindicais. Todavia, os sindicatos das duas centrais sindicais, UGT e CGTP, apresentam valores muito semelhantes em termos de percentagens de género mas, no que diz respeito a valores absolutos, a CGTP num total de 5536 dirigentes de sindicatos sindicalistas, 3644 pertencem ao sexo masculino e 1892 ao sexo feminino, e os sindicatos da UGT, num corpus de 3963, apresentam 2554 dirigentes do sexo masculino e 1409 do sexo feminino.

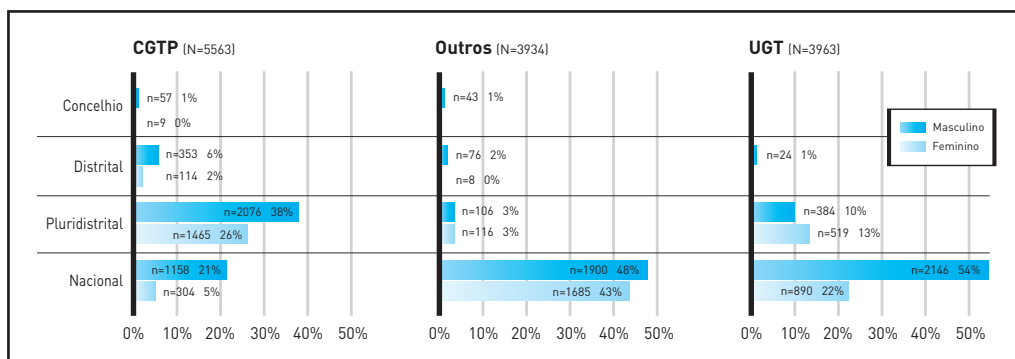
Das três tendências, os sindicatos que apresentam uma menor disparidade entre os sexos são os da tendência Outros, enquanto que os sindicatos das duas centrais sindicais, CGTP e UGT, apresentam percentagens que, globalmente, podemos considerar quase idênticas: o sexo masculino atinge 66% e o sexo feminino 34%, na CGTP e, na UGT, o sexo masculino atinge a percentagem de 64% para 36% do sexo feminino. Trata-se de dois padrões de poder sindical, um de cariz mais tradicional – da CGTP e da UGT – e um menos tradicional, a caminho da paridade, o da “tendência” Outros.

Podemos concluir que a CGTP é maioritariamente masculina, a UGT apresenta uma disparidade entre géneros menor do que a CGTP e a tendência “Outros” evidencia percentagens de quase paridade numérica entre sexos.

Tomando globalmente a totalidade de dirigentes sindicais, por sexo, verifica-se o seguinte:

O grande contingente de dirigentes sindicais de sindicatos é do sexo masculino e concentra-se na CGTP – 3644 (43,8%) – seguido de um contingente da UGT – com 2554 dirigentes homens (30,7%) e, por último, da tendência “Outros” com 2125 dirigentes homens (25,5%). A repartição de dirigentes sindicais do sexo feminino faz-se com uma variação numérica ligeiramente menos forte menos forte do que a variação masculina: 1892 na CGTP (37%), 1409 na UGT (27,6%) e 1809 nos “Outros” sindicatos (35,4%).

**GRÁFICO 11 – DIRIGENTES SINDICAIS DE BASE – SINDICATOS:
SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/ÂMBITO GEOGRÁFICO**



N = 13433 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

O Gráfico nº 11, relativo ao universo observável de 13 433 dirigentes sindicais de sindicatos, representa a distribuição dos dirigentes sindicais por sexo, por tendência sindical e por âmbito geográfico do sindicato – nacional, pluridistrital, distrital ou concelhio.

2.6.2.1.2. Distribuição geográfica dos dirigentes sindicais de base

Os sindicatos das duas centrais sindicais – União-Geral do Trabalhadores (UGT) e Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e os “Outros” sindicatos – apresentam resultados significativamente diferentes no que respeita à distribuição geográfica dos membros dos corpos gerentes. Os sindicatos da CGTP, para um corpus de 5536 sindicalistas, apresentam uma distribuição marcadamente **pluridistrital (64%, correspondendo a 3541 sindicalistas)**, seguindo-se o âmbito **nacional (26%, 1462 sindicalistas)** e os sindicatos de âmbito geográfico distrital e concelhio a apresentarem números menos expressivos: 8%, 467 sindicalistas, e 1%, 66 sindicalistas, respectivamente.

Os sindicatos da UGT apresentam uma outra distribuição geográfica dos seus dirigentes sindicais, com o âmbito **nacional** a ocupar a maior fatia (**76%, 3036 sindicalistas**), seguindo-se o âmbito **pluridistrital (23%, 903 sindicalistas)**, e, por último o âmbito distrital com 1%, correspondendo a 24 sindicalistas. O âmbito geográfico concelhio não apresenta qualquer dirigente de qualquer sindicato o que se explica pelo facto de a UGT não ter sindicatos concelhios.

A distribuição geográfica dos dirigentes de “Outros” sindicatos assemelha-se à distribuição dos dirigentes dos sindicatos da UGT já que congrega a larga maioria dos dirigentes sindicais no âmbito geográfico **nacional (91%, 3585 dirigentes)**, seguindo-se o âmbito pluridistrital (6%, 222 dirigentes), o âmbito distrital (2%, 84 dirigentes) e o âmbito concelhio com 1%, correspondendo a 43 sindicalistas.

2.6.2.1.3. Distribuição por género e por âmbito geográfico dos dirigentes sindicais de base

Uma primeira leitura diz-nos que em todas as tendências sindicais e para a totalidade dos sindicatos e independentemente dos seus âmbitos – nacionais, pluridistritais, distritais ou concelhios – o sexo masculino predomina em número com uma única exceção, a dos **sindicatos pluridistritais da UGT que são francamente feminizados**.

Os sindicatos da CGTP têm, como vimos, uma estrutura fortemente **pluridistrital** que é **comandada por homens** (38% dos seus sindicalistas masculinos, isto é, 2076 homens; 26% das suas dirigentes mulheres, isto é, 1465 mulheres) e uma **estrutura nacional, se bem que menos pesada que a estrutura pluridistrital, ainda mais fortemente masculinizada** (21% dos seus sindicalistas masculinos, isto é, 1158 homens; 5% das suas dirigentes mulheres, isto é, 304 mulheres). O nível sindical concelhio, pouco relevante numericamente, é muito masculinizado (57 homens para 9 mulheres).

Os sindicatos da UGT têm, como vimos, uma estrutura fortemente **nacional** que é **comandada por homens** (54% dos seus sindicalistas masculinos, isto é, 2146 homens; 22 % das suas dirigentes mulheres, isto é, 890 mulheres) e uma **estrutura pluridistrital, menos pesada que a estrutura nacional, francamente feminizada** (13% % das suas sindicalistas mulheres, isto é, 519 mulheres; 10 % dos seus dirigentes homens, isto é, 384 homens). No entanto, ao nível distrital, verifica-se uma total masculinização do poder, muito embora com um número pouco significativo de homens (24 dirigentes, 100%).

Os Outros sindicatos têm, como vimos, uma estrutura fortissimamente **nacional comandada quase paritariamente por homens e por mulheres** (48% dos seus sindicalistas masculinos, isto é, 1900 homens; 43% das suas dirigentes mulheres, isto é, 1685 mulheres) e **uma estrutura pluridistrital muito pouco relevante** que, numericamente, **segue as tendências de género da estrutura nacional, ultrapassando a paridade** (3% das suas sindicalistas mulheres, isto é, 116 mulheres; 3 % dos seus dirigentes homens, isto é, 106 homens). Já na **estrutura distrital**, que, enquanto estrutura é fraca, **o sexo masculino atinge uma maioria “absoluta”** com 76 homens para apenas 6 mulheres.

A diferente distribuição numérica do poder e dos poderes de género – predominantemente pluridistrital e masculina, e fortemente masculinizada a nível central, nos sindicatos da CGTP, predominantemente nacional e fortemente masculinizada, mas feminizada a nível pluridistrital, nos sindicatos da UGT e predominantemente nacional e paritária no conjunto de sindicatos que designámos por “Outros” – demonstra diferentes padrões de organização sindical, em árvore de tronco pequeno mas fortemente masculino e com fortes ramos masculinos pluridistritais na CGTP; em árvore com um forte tronco masculino e nacional e com um número significativo de ramos feminizados e pluridistritais, na UGT; em árvore de forte tronco paritário em termos de sexo, nos “Outros” sindicatos, e praticamente sem ramos pluridistritais.

Tomando globalmente a totalidade de dirigentes sindicais, por sexo, verifica-se o seguinte.

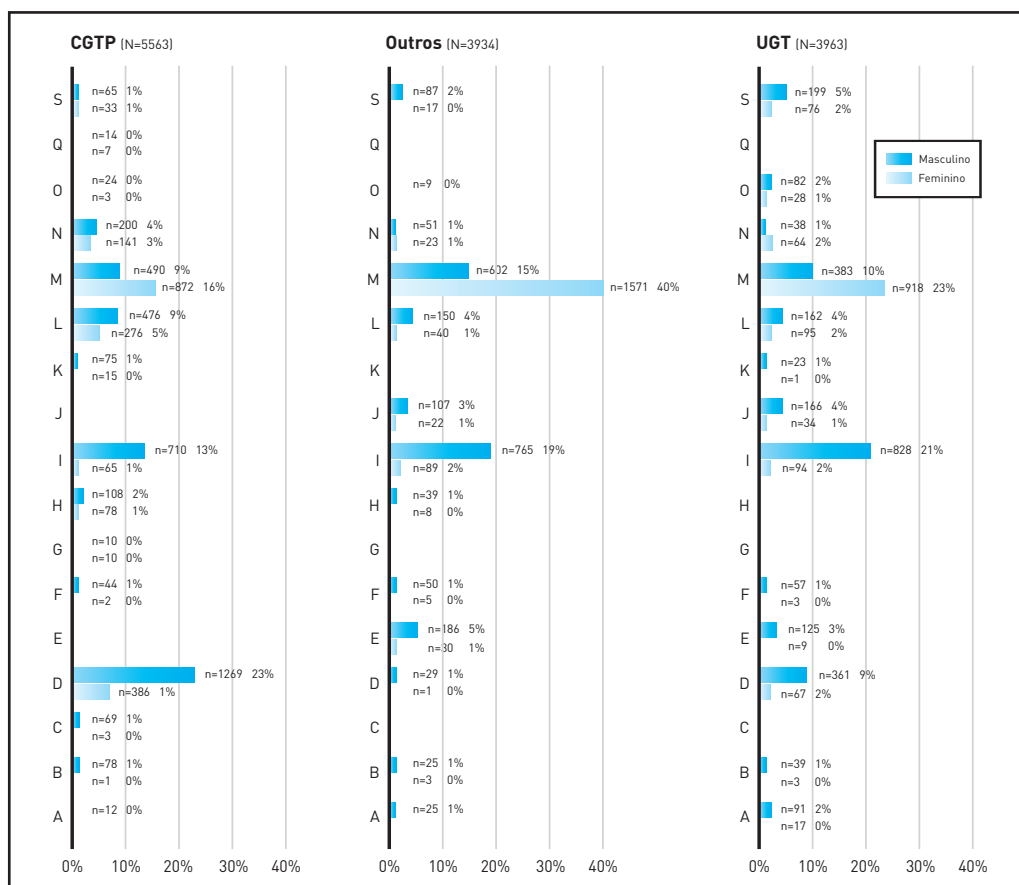
Os grandes contingentes de dirigentes sindicais são constituídos por 2146 homens da UGT que comandam o nível nacional, partilhando uma parte do comando com 890 mulheres; 2076 homens da CGTP que comandam o nível pluridistrital, partilhando uma parte significativa do comando com 1465 mulheres; um contingente de 3585 dirigentes nacionais, homens e mulheres, de Outros sindicatos que partilham, quase paritariamente entre si o poder.

Num quadro de poder fortemente masculinizado, fica sublinhada a significativa presença feminina nos sindicatos pluridistritais de qualquer uma das tendências sindicais, CGTP, UGT e “Outros”. Fica enunciada a questão a relativa a essa presença: constituir-se-ão como nós estratégicos do poder sindical? Quais são as actividades económicas fortemente representadas por estas mulheres?

2.6.2.1.4. Distribuição por género e por actividade económica dos dirigentes sindicais de base

De acordo com o gráfico nº 12, relativo ao universo observável de 13 433 dirigentes sindicais de sindicatos, a tendência sindical da CGTP demonstra ser, no que respeita à dispersão, por sexo, dos dirigentes de sindicatos por actividade económica, marcadamente masculina.

GRÁFICO 12 – DIRIGENTES SINDICAIS DE BASE – SINDICATOS: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/CAE



N = 13433 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Ao percorrermos a distribuição dos sindicalistas, eleitos par órgãos de decisão sindical, pelas diversas actividades económicas, verificamos que aquelas com maior expressão numérica são as **indústrias transformadoras (D)** com 1655 dirigentes sindicais (23% do sexo masculino – 1269 dirigentes – e 7% do sexo feminino – 386 dirigentes), em relação ao total), a **educação (M)** com 1362 dirigentes sindicais, sendo esta a única actividade

económica com números expressivos em que o **sexo feminino é maioritário** (16% de mulheres – 872 – para 9% de homens – 490). Outros sectores mostram um significativo número de dirigentes sindicais, como os **transportes, armazenagem e comunicações (I)** com 775 dirigentes sindicais (13% do sexo masculino – 710 dirigentes – e 1% apenas do sexo feminino – 65 dirigentes –, em relação ao total), a **administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L)** com 752 dirigentes sindicais (9% do sexo masculino – 476 dirigentes – e 5% do sexo feminino – 276 dirigentes), a saúde e acção social (N) com 341 dirigentes sindicais (4% do sexo masculino – 200 dirigentes – e 3% do sexo feminino – 141 dirigentes) e, por último, o sector do alojamento e restauração (H) com 186 dirigentes sindicais (2% do sexo masculino – 108 dirigentes – e 1% do sexo feminino – 78 dirigentes).

De referir ainda que no **comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis, motociclos e bens de uso pessoal e doméstico (G)**, existe representação **paritária entre os sexos** (10 sindicalistas para cada um dos sexos), apesar de o corpus ser diminuto (0,4% do total)⁴¹. A **agricultura, produção animal, caça e silvicultura (A)** é o único sector de actividade económica 100% masculinizado, com um corpus de 12 dirigentes sindicais correspondendo a 0,2% do total.

No que respeita, à dispersão, por sexo, dos dirigentes de sindicatos, por actividade económica, na UGT, os sectores com números mais expressivos são a **educação (M)**, com 1301 dirigentes, 10% do sexo masculino e 23% do sexo feminino, em relação ao total, sector no qual o sexo feminino **é claramente maioritário com 918 mulheres eleitas para órgãos de poder dos sindicatos enquanto o sexo masculino apenas elege 383 dirigentes**; os transportes, armazenagem e comunicações (I), este claramente masculinizado, com 21% de dirigentes do sexo masculino e 2% do sexo feminino, (correspondendo a 828 membros eleitos, para o primeiro caso, e 94, para o segundo); as indústrias transformadoras (D) com 9% para o sexo masculino e 2% para o feminino em relação ao total, (361 dirigentes eleitos do sexo masculino e 67 do sexo feminino); o sector S, profissionais dos serviços: comércio, escritórios, técnicos e profissionais de nível intermédio e quadros e profissões intelectuais e científicas, com 5% do sexo masculino e 2% do sexo feminino, em relação ao total (correspondendo a 199 sindicalistas do sexo masculino e 76 do sexo feminino); a administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L) com 4% do sexo masculino e 2% do sexo feminino em relação ao total (correspondendo a 162 dirigentes do sexo masculino e 95 do sexo feminino); e as actividades financeiras (J) com 4% de dirigentes do sexo masculino e 1% apenas do sexo feminino em relação ao total (correspondendo a 162 dirigentes do sexo masculino e 34 do sexo feminino). Para além do sector da Educação (M), acima referido, a saúde e acção social (N) apresenta, igualmente, uma clara maioria de dirigentes sindicais do sexo feminino: 2% em relação ao total, correspondendo a 64 dirigentes eleitos enquanto o sexo masculino obtém 1% em relação ao total, correspondendo a 38 dirigentes eleitos.

Quanto à tendência sindical “Outros”, à semelhança dos sindicatos de tendência UGT, o sector de actividade económica mais representado em número de sindicalistas eleitos para as estruturas sindicais é a **educação (M)** com um total de 2173 sindicalis-

⁴¹ Constituído por um único sindicato afecto à CGTP.

tas, 40% do sexo feminino e 15% do sexo masculino, em relação ao total, correspondendo a 1571 sindicalistas do sexo feminino e 602 do sexo masculino. Este sector reúne, portanto, um número considerável de dirigentes sindicais sendo o único em que o sexo feminino está em franca maioria em relação ao sexo masculino. Seguem-se os **transportes, armazenagem e comunicações (I)** com um total de 854 dirigentes, 19% do sexo masculino e 2% do sexo feminino, em relação ao total, correspondendo a 765 sindicalistas do sexo masculino e 89 do sexo feminino; a produção e distribuição de electricidade, gás e água (E) com 5% de dirigentes do sexo masculino e 1% do sexo feminino, em relação ao total, correspondendo a 186 sindicalistas do sexo masculino e 30 do sexo feminino; a administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L) com 4% de dirigentes do sexo masculino e 1% do sexo feminino, em relação ao total, correspondendo a 150 do sexo masculino e 40 do sexo feminino, e as actividades financeiras (J) com 3% de dirigentes do sexo masculino e 1% do sexo feminino, em relação ao total, correspondendo a 107 dirigentes do sexo masculino e 22 do sexo feminino.

Verificamos, assim, que o género dos dirigentes sindicais do sector de actividade económica da **educação (M)** é maioritariamente feminino nos sindicatos das três tendências sindicais, repartido por 2 sindicatos da CGTP, 5 da UGT e 12 dos “Outros”.

Pode dizer-se que, a nível das organizações de base, a CGTP se apresenta predominantemente secundária – industrial – e masculina mas também terciária e feminina (educação). A este nível, de base, a UGT apresenta-se predominantemente terciária e feminina (educação) e *terciária e masculina* (transportes) e os restantes sindicatos, os “Outros”, apresentam-se terciários e femininos (na educação) e terciários e masculinos (no sector de transportes).

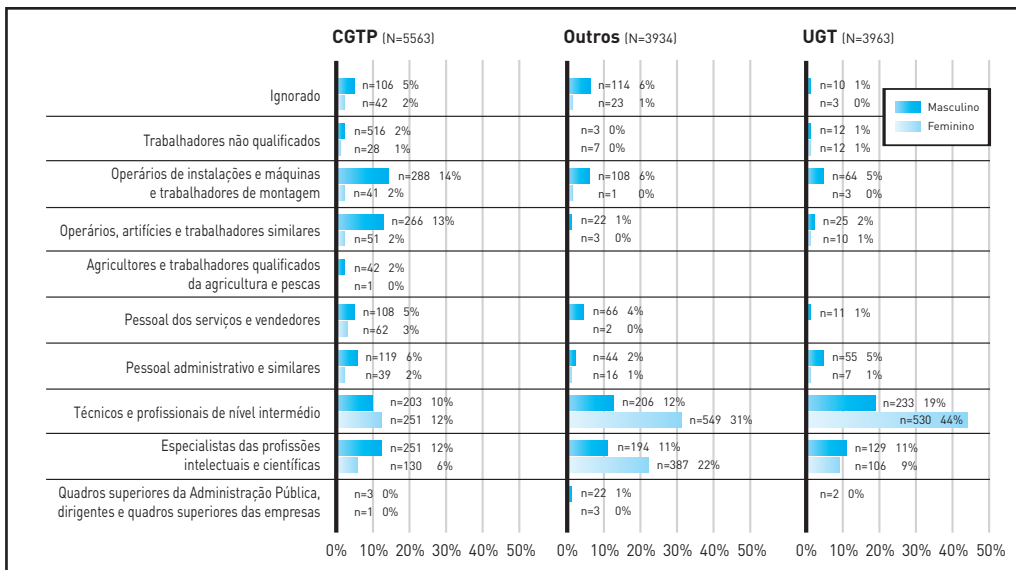
2.6.2.1.5. Distribuição por género, por tendência sindical e por grupo profissional dos dirigentes sindicais de base

O gráfico nº 13, relativo ao universo observável de 5065 (37,7%) dirigentes de um universo de 13 433 dirigentes sindicais de sindicatos evidencia diferentes composições profissionais dos dirigentes afectos a cada uma das tendências. Sublinhe-se que este universo observável é composto por quase 50% de dirigentes de cada sexo, com predominância de homens; no entanto, o universo de dirigentes da CGTP é francamente masculino, tal como o é o universo observável de dirigentes sindicais, ao contrário dos dois outros universos observáveis que aqui estão feminizados, ao contrário do que se passa na realidade.

Nos sindicatos da CGTP, a população dirigente observável, constituída por 2083 dirigentes, encontra-se regular e amplamente distribuída por quase todos os grupos profissionais, exceptuando o pequeno grupo dos **quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores das empresas** que tem apenas 4 dirigentes. Os **técnicos e profissionais de nível intermédio** constituem um grupo numericamente significativo, com 459 dirigentes (22%), bem como um número significativo de **especialistas das profissões intelectuais e científicas** com 381 dirigentes (18%), o grupo dos operários, artífices e profissões similares com 317 (15%) e, ainda, o grupo dos opera-

dores de instalações, máquinas e trabalhadores das montagens com 299 (16%). Se agregarmos os dirigentes da CGTP que são **operários** com os que são *operadores*, temos um grupo de 31% de dirigentes (616 dirigentes) que, pode dizer-se, são “operários”. A CGTP parece continuar a ter um forte pendor industrial, como já verificámos, ao qual corresponde uma população de dirigentes sindicais constituída, em quase um terço, por “operários”. Os grupos do **peçoal dos serviços e vendedores** e o **peçoal administrativo e similares**, juntos, representam 20% dos dirigentes (328). Não sendo apenas uma central operária, a CGTP é, também, uma central operária.

**GRÁFICO 13 – DIRIGENTES SINDICAIS DE BASE – SINDICATOS:
SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/GRUPO PROFISSIONAL**



	CGTP	UGT	OUTROS	TOTAIS
Sexo Fem	646	671	991	2308
Sexo Masc	1437	541	779	2757
Total	2083	1212	1770	5065

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Nos sindicatos da UGT, a população dirigente observável, constituída por 1212 dirigentes, observa-se um predomínio de **técnicos e profissionais de nível intermédio**, com um total de 763 dirigentes (63%) e um número significativo de **especialistas das profissões intelectuais e científicas**, igual a 235 dirigentes (20%). O número de dirigentes operários, operadores ou trabalhadores não qualificados é muito limitado.

Nos Outros sindicatos, na população dirigente observável, constituída por 1770 dirigentes, predominam técnicos e profissionais de nível intermédio com 755 dirigentes

(43%), e especialistas das profissões intelectuais e científicas com 581 dirigentes (33%). O número de dirigentes operários, operadores ou trabalhadores não qualificados é muito limitado.

No que respeita a feminização, e porque os universos observáveis são mais feminizados do que o são na realidade, como temos vindo a verificar, no decurso deste ponto, será prudente deixar um apontamento sobre a possibilidade de a distribuição, por género, dos dirigentes dos sindicatos, por grupos profissionais ser mais equitativa dentro da CGTP e mais desigual, dentro de cada uma das outras duas tendências, UGT e Outros, com um predomínio, nestas duas “tendências” de mulheres em grupos profissionais de *status* mais elevado. A ser assim, os padrões profissionais masculino e feminino, dentro de cada tendência – CGTP, UGT e outros sindicatos – parecem idênticos entre si no que respeita à escolha de dirigentes a partir do critério primordial das suas competências profissionais – porventura representantes das competências profissionais dos assalariados, representados por cada sindicato – e, no que respeita aos escolhidos e escolhidas, nota-se, em qualquer das três tendências, um predomínio feminino das profissionais mais qualificadas.

Nos sindicatos da CGTP temos um predomínio de mulheres **técnicas e profissionais de nível intermédio** (em número – 251 – e percentagem – 12 % – superiores aos 203 homens – 10% – com essas qualificações), ultrapassando os homens dessa mesma profissão. Nos sindicatos da UGT e nos Outros sindicatos, este facto é real, e ainda mais visível, já que as mulheres **técnicas e profissionais de nível intermédio** representam, na UGT, 44% das pessoas dirigentes de sindicatos – 530 – e, nos Outros sindicatos, 31% das pessoas dirigentes de sindicatos – 549 (sendo os homens nos sindicatos da UGT 19%, correspondendo a 233 dirigentes e nos outros sindicatos 12% correspondendo a 206 dirigentes). Nos sindicatos destas duas tendências, estão também muito bem representadas as mulheres dirigentes **especialistas das profissões intelectuais e científicas**, em quase paridade com os homens, na UGT (106 mulheres para 129 homens) e sobre-representadas nos outros sindicatos (387 mulheres para 194 homens). De sublinhar que, na CGTP, este grupo profissional de especialistas das profissões intelectuais e científicas apresenta um significativo número de mulheres (130) ainda que muito inferior ao número de homens especialistas das profissões intelectuais e científicas. Este elevado número de profissionais altamente qualificadas deve-se, em parte, ao elevado número de dirigentes sindicais no sector económico da educação e à sua relativa feminização.

Se a diferença entre profissões, observadas entre sindicatos das três tendências, pode, parcialmente, ser explicada pelo facto de representarem a predominância industrial dos sindicatos da CGTP e as predominâncias no sector terciário dos sindicatos da UGT e dos outros sindicatos – já a representação feminina, quase paritária, na UGT e mesmo sobre-representada, nos “Outros” sindicatos relevam de uma outra questão:

- Será o universo de dirigentes sindicais dos sindicatos afectos à CGTP um universo no qual a presença feminina se verifica independentemente – ou pouco dependentemente – do *status* profissional das mulheres e, pelo contrário, nos sindicatos da UGT e nos “Outros” sindicatos, os dirigentes constituem-se em universos nos quais

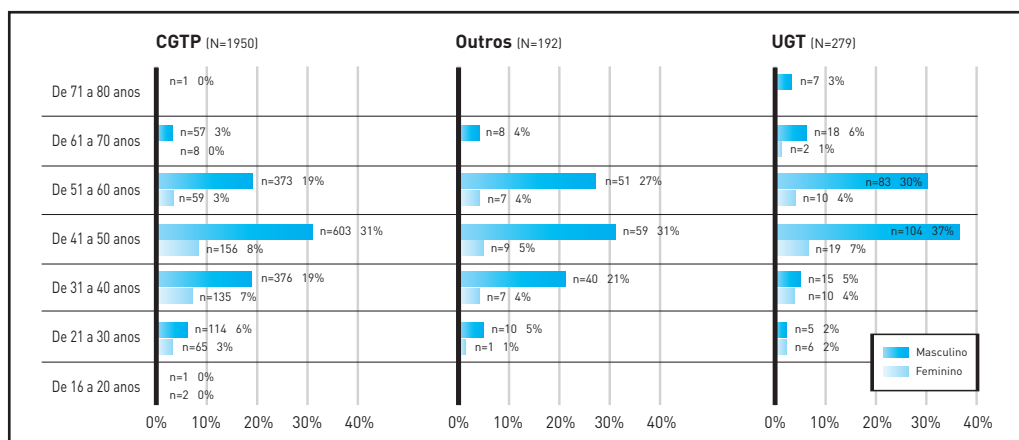
a presença feminina se verifica em função do *status* profissional das mulheres, *status* que é, nestas tendências, mais elevado do que o dos homens? Trata-se de uma tradicional questão de gênero segundo a qual as mulheres, para atingirem patamares idênticos aos dos homens, têm de ter qualificações superiores.

2.6.2.1.6. Distribuição por gênero, por tendência sindical e por grupo etário dos dirigentes sindicais de base

De acordo com o gráfico nº 14, relativo a um universo observável de um total de 2421 dirigentes sindicais (18% do universo de 13 433 dirigentes sindicais de sindicatos) no que diz respeito à distribuição pelos diversos grupos etários, verificamos que os dirigentes dos sindicatos de tendência CGTP se concentram, na sua maioria, em três faixas etárias, a saber as faixas etárias 31-40, 41-50 e 51-60 anos. O grosso dos dirigentes sindicais concentra-se na faixa dos *41 aos 50 anos*, com um total de 759 dirigentes, sendo 31% do sexo masculino, correspondendo a 603 dirigentes, e **8% do sexo feminino**, correspondendo a 156 dirigentes, percentagens que devem ser lidas em relação ao total (39% do total de dirigentes, dos dois sexos, dos sindicatos da CGTP). Segue-se a faixa etária dos *31 aos 40 anos* com um total de 511 dirigentes, 19% do sexo masculino, correspondendo a 376 dirigentes, e **7% do sexo feminino**, correspondendo a 135 dirigentes (26% do total de dirigentes, dos dois sexos, dos sindicatos da CGTP). A faixa etária dos *51 aos 60 anos* apresenta um total de 432 dirigentes, com 19% do sexo masculino, correspondendo a 373 dirigentes, e **3% do sexo feminino**, correspondendo a 59 dirigentes (22% do total de dirigentes, dos dois sexos, dos sindicatos da CGTP). Finalmente, a faixa etária 21 – 30 anos apresenta 179 dirigentes, 3% do sexo feminino (6%) e 6% do sexo masculino (114). Nas categorias etárias dos extremos: 16-20 e 61-70, 71-80 anos, encontram-se percentagens diminutas.

De referir, ainda, que à exceção da faixa etária dos 16-20 anos, todas as restantes são fortemente masculinizadas com o sexo masculino em clara maioria. Contudo, na faixa etária referida, e jovem, o número de sindicalistas é de tal forma diminuto – 2 sindicalistas do sexo feminino e 1 apenas do sexo masculino – que podemos considerar não apresentar representatividade relevante.

**GRÁFICO 14 – DIRIGENTES SINDICAIS DE BASE – SINDICATOS:
SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/GRUPO ETÁRIO**



N = 2421 Dirigentes sindicais (18% do universo observável de 13 433)

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Quanto aos sindicatos de tendência UGT, e para um corpus de 279 dirigentes sindicais, encontramos números não muito diferentes dos sindicatos da tendência CGTP, se bem que aqui se trate de um *corpus* proporcionalmente menor. Sendo assim, constatamos que as faixas etárias dos 41-50 e 51-60 anos concentram o maior número de dirigentes sindicais. O grosso dos dirigentes situa-se na faixa etária **41-50 anos**, a reunir um total de 123 dirigentes, 37% do sexo masculino, correspondendo a 104 dirigentes, e o **sexo feminino 7%**, correspondendo a 19 dirigentes (esta categoria reúne 44% do total de dirigentes, dos dois sexos, dos sindicatos da UGT). Na faixa etária dos **51-60 anos** concentram-se 93 dirigentes, com 30% do sexo masculino, correspondendo a 83 dirigentes, e o **sexo feminino com 4%**, correspondendo a 10 dirigentes (esta categoria reúne 34% do total de dirigentes, dos dois sexos, dos sindicatos da UGT). Finalmente a faixa etária **31-40 anos** concentra 25 dirigentes, faixa na qual o **sexo feminino representa 4%** (esta categoria reúne 9% do total de dirigentes, dos dois sexos, dos sindicatos da UGT).

De referir que o sexo masculino é, na UGT, maioritário na generalidade das faixas etárias, com a exceção da faixa etária **21-30 anos**, na qual o sexo feminino se apresenta em **paridade com o sexo masculino – 5%** – embora com mais uma dirigente sindical do sexo feminino (6 mulheres) que do sexo masculino (5 homens), tratando-se, contudo, de um corpus numericamente pouco representativo. As faixas etárias dos extremos apresentam números pouco expressivos, à semelhança do já verificado nos sindicatos de tendência CGTP. No entanto, a distribuição dos dirigentes sindicais da UGT, pelos três grupos etários mais representados, é mais irregular do que o e na CGTP, com uma grande predominância dos dirigentes com idades entre os 41 e os 50 anos.

No que respeita aos sindicatos de tendência “Outros”, e para um corpus de 192 dirigentes sindicais, a distribuição apresenta-se semelhante à dos sindicatos das tendên-

cias anteriores, com as faixas etárias 31-40, 41-50 e 51-60 anos a reunir a maioria dos dirigentes. A mais representada é a faixa etária dos 41-50 anos com 68 dirigentes, 31% do sexo masculino, correspondendo a 59 dirigentes, e **5% do sexo feminino**, correspondendo a 9 dirigentes (esta categoria reúne 36% do total de dirigentes, dos dois sexos, dos “Outros” sindicatos); segue-se a faixa etária dos 51-60 anos com um total de 58 dirigentes, 27% do sexo masculino, correspondendo a 51 dirigentes, e **4% do sexo feminino**, correspondendo a 7 dirigentes (esta categoria reúne 31% do total de dirigentes, dos dois sexos, dos “Outros” sindicatos); finalmente, a faixa etária dos 31-40 anos com um total de 47 dirigentes, 21% do sexo masculino, correspondendo a 40 dirigentes, e **4% do sexo feminino**, correspondendo a 7 dirigentes (esta categoria reúne 25% do total de dirigentes, dos dois sexos, dos “Outros” sindicatos). À semelhança dos sindicatos das tendências CGTP e UGT, também aqui as categorias dos extremos etários (16-20, 21-30, e 61-70, 71-80 anos) são sacrificados no número de dirigentes sindicais, apresentando percentagens muito pouco expressivas, ou mesmo, em alguns casos, a inexistência de dirigentes sindicais. Quanto à distribuição dos dirigentes por sexo, o masculino é maioritário em todas as faixas etárias. No entanto, a distribuição dos “Outros” dirigentes sindicais, pelos três grupos etários mais representados, é mais regular do que o e na CGTP.

O padrão etário dos sindicatos de ambas as centrais – CGTP e UGT – indica ser a faixa etária dos 41-50 anos⁴² a mais representada. O padrão etário de masculinização do poder dentro dos sindicatos da CGTP e a UGT é o mesmo, com uma muito leve tendência para uma ligeira feminização do poder – que atinge a paridade – nas faixas etárias mais jovens e, na CGTP, para uma juvenalização do poder com uma pequena população de 179 dirigentes com idade inferior a 30 anos. No entanto, estes resultados podem estar enviesados, na medida em que os dados obtidos dizem respeito apenas a 18% do universo observável. No caso dos “Outros” sindicatos, estes resultados estão decerto, enviesados, na medida em que, como vimos, estes sindicatos têm uma presença feminina significativa que não é observada nestes resultados.

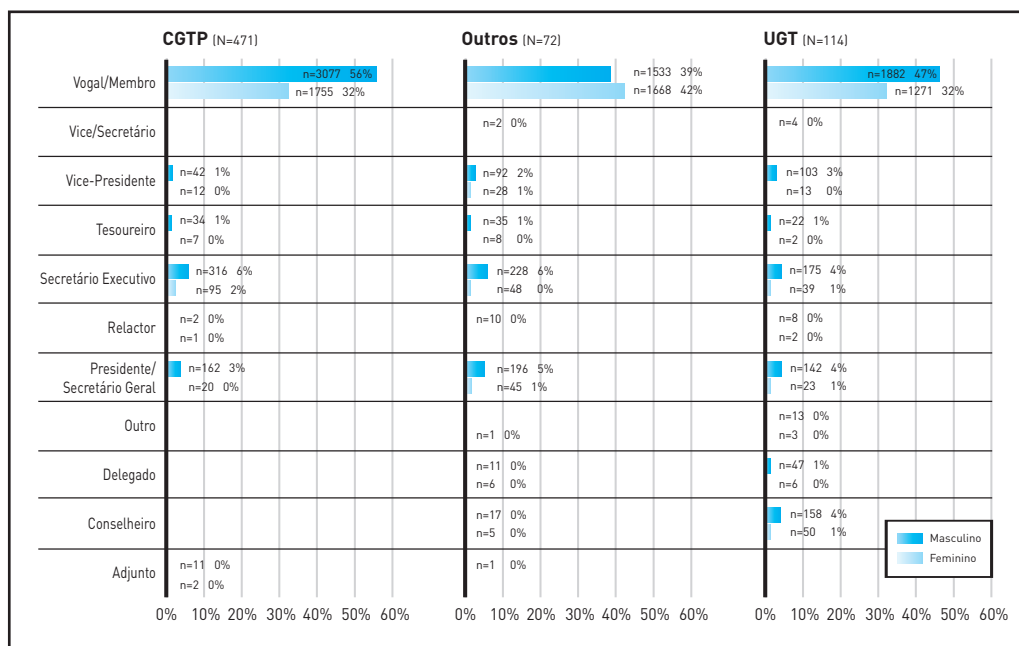
2.6.2.1.7. Distribuição por género, por tendência sindical e por cargo dos dirigentes sindicais de base

De acordo com o gráfico nº 15, relativo ao universo observável de 13 433 dirigentes sindicais de sindicatos, os sindicatos de tendência sindical CGTP, e no que diz respeito à distribuição dos sindicalistas eleitos para as estruturas dirigentes dos sindicatos pelo cargo que ocupam, verificamos que o cargo *Vogal/Membro* é o que concentra um maior número de dirigentes, 4832 para um total de 5536, com uma maioria do sexo masculino, 56%, e **32% do sexo feminino**; este cargo concentra 87,3% do total de dirigentes sindicais de sindicatos afectos à tendência da CGTP, sendo, de longe, o mais representado.

⁴² Tratando-se de dados referentes a dirigentes sindicais em exercício no ano de 2001, e tendo em conta que a permanência nos órgãos de decisão sindical é de 3 anos, renováveis, pode dizer-se que se trata de uma população nascida entre os finais da década de 40 e os meados da década de 50.

O sexo masculino é maioritário em todos os cargos, estando entre os mais representativos o cargo de *Secretário* com 6% do sexo masculino, correspondendo a 316 *Secretários*, e o **sexo feminino com 2%**, correspondendo a 95 *Secretárias* e o cargo de *Presidente/Secretário-Geral* com 3% do sexo masculino, correspondendo a 162 presidentes ou Secretários-Gerais de sindicatos, e **uma percentagem abaixo de zero para o sexo feminino**, correspondendo a 20 presidentes ou Secretários-Gerais de sindicatos.

GRÁFICO 15 – DIRIGENTES SINDICAIS DE BASE – SINDICATOS: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/CARGO



N=13433 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Quanto aos sindicatos de tendência UGT, verificamos uma distribuição mais uniforme dos dirigentes sindicais pelos diversos cargos mas, à semelhança dos sindicatos de tendência CGTP, exclusivamente masculina, ou seja o sexo masculino é o mais representado em todos os cargos. Também aqui o cargo *Vogal/Membro* é o mais representado com 47% do sexo masculino, correspondendo a 1882 dirigentes, e o **sexo feminino com 32%**, correspondendo a 1271 dirigentes; este cargo concentra um total de 3153 dirigentes correspondendo a 79,6% do total dos cargos.

Entre os cargos mais representados encontramos o cargo de *Secretário* com 4% do sexo masculino, 175 *Secretários*, e 1% do sexo feminino, 39 *Secretárias*; o cargo de *Conselheiro* com 4% do sexo masculino, 158 sindicalistas, e 1% do sexo feminino, 50 sindicalistas; o cargo de *Presidente* com 4% do sexo masculino, 142 presidentes ou

Secretários-Gerais de sindicatos, e **1% do sexo feminino**, 23 presidentes ou Secretários-Gerais de sindicatos; e o cargo de *vice-presidente* com 3% do sexo masculino, 103 vice-presidentes de sindicatos, e **o sexo feminino a alcançar algumas décimas**, com 13 vice-presidentes de sindicatos.

No que respeita aos dirigentes sindicais dos “Outros” sindicatos, verificamos regularidades e alterações em relação às duas tendências anteriores. No cargo mais representado, mais uma vez o cargo *Vogal/Membro*, a **maioria dos dirigentes é do sexo feminino, 42%**, correspondendo a 1668 dirigentes, com o sexo masculino a obter uma percentagem de 39%, correspondendo a 1533 dirigentes. No total de 3201 dirigentes para um corpus de 3934 dirigentes para esta tendência, o cargo *Vogal/Membro* congrega a 81,4% do total de dirigentes sindicais. Em relação aos restantes cargos, o sexo masculino está em maioria em todos eles exceptuando o cargo *Outros* que, no entanto, apenas possui uma dirigente. Os cargos mais representativos são o de *Secretário* com 6% do sexo masculino, correspondendo a 228 *Secretários*, e **1% do sexo feminino**, correspondendo a 48 *Secretárias*; o cargo de *Presidente/Secretário-Geral* com 5% do sexo masculino, correspondendo a 196 presidentes ou Secretários-Gerais de sindicatos, e **1% do sexo feminino**, correspondendo a 45 presidentes ou Secretários-Gerais de sindicatos; e, finalmente, o cargo de *vice-presidente* com 2% do sexo masculino, correspondendo a 92 vice-presidentes de sindicatos, e **1% do sexo feminino**, correspondendo a 28 vice-presidentes de sindicatos.

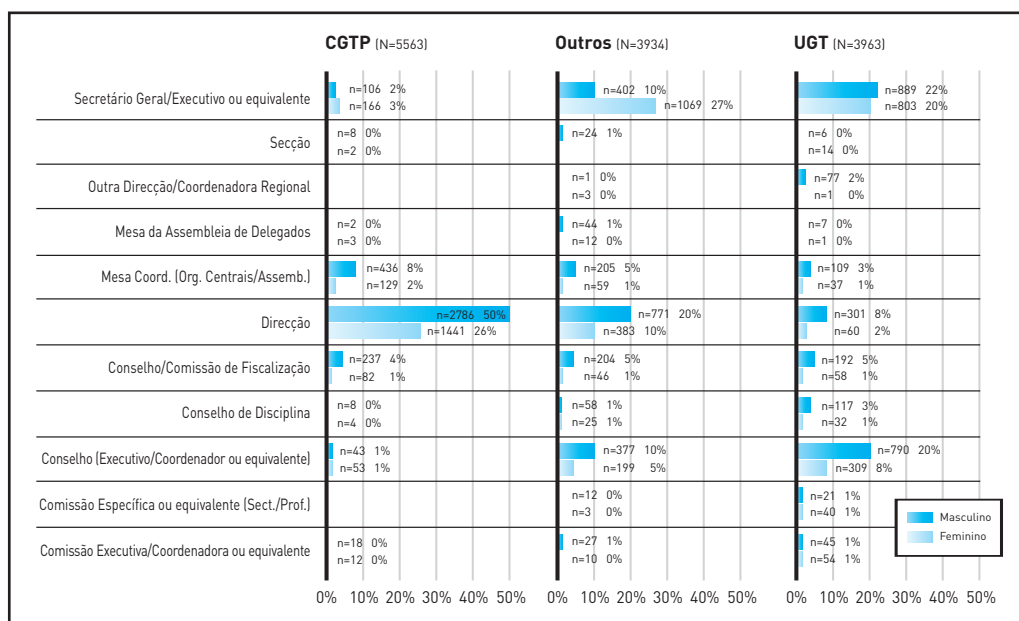
As regularidades de género presentes nas três estruturas sindicais constituem-se pela presença significativa de mulheres no cargo de *Vogal* (1755 nos sindicatos de tendência CGTP, 1271, nos sindicatos de tendência UGT e 1668 nos sindicatos de “Outras” tendências), cargo no qual as mulheres atingem e ultrapassam a paridade, e, simultaneamente, pela fraquíssima feminização dos cargos mais diferenciados e com mais poder: *Presidente/Secretário-Geral*, *Secretário Executivo*, *Vice-Presidente*.

2.6.2.1.8. Distribuição por género, por tendência sindical e por órgão dos dirigentes sindicais de base

De acordo com o gráfico nº 16, relativo ao universo observável de 13 433 dirigentes sindicais de sindicatos, os dirigentes sindicais dos sindicatos de tendência CGTP distribuem-se pelos órgãos das estruturas sindicais da seguinte forma: o órgão *Direcção* é o órgão com maior número de dirigentes, 4227 para um corpus de 5526 dirigentes, sendo 50% do sexo masculino, correspondendo a 2786 dirigentes, e **26% do sexo feminino**, correspondendo a 1441 dirigentes (reunindo este órgão 76% do total de dirigentes sindicais desta tendência). Seguem-se a *Mesa Coordenadora* (órgãos centrais/assembleia) com 565 dirigentes, 8% do sexo masculino, correspondendo a 436 dirigentes, e **2% do sexo feminino**, correspondendo a 129 dirigentes; o *Conselho/Comissão de Fiscalização* com 319 dirigentes, 4% do sexo masculino, correspondente a 237 dirigentes, e **1% do sexo feminino**, correspondente a 82 dirigentes; e, finalmente, entre os órgãos que reúnem percentagens mais expressivas em número de dirigentes de sindicatos, o *Secretariado-Geral/Executivo* ou equivalente com 272 dirigentes, no qual **o sexo femi-**

nino ultrapassa a representação paritária com 3% dos dirigentes sindicais, correspondendo a 166 elementos, enquanto o sexo masculino atinge os 2%, correspondendo a 106 dirigentes, percentagens que devem ser lidas em relação ao total. A **ultrapassagem da representação paritária** acontece também no *Conselho (executivo/coordenador ou equivalente)* com 96 dirigentes, com ambos os sexos a atingirem 1% em relação às percentagens totais, sendo que o sexo feminino apresenta um maior número de dirigentes sindicais, 53, com o sexo masculino a obter 43 elementos.

GRÁFICO 16 – DIRIGENTES SINDICAIS DE BASE – SINDICATOS: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/ÓRGÃO



N=13433 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

No que respeita aos dirigentes sindicais dos sindicatos de tendência UGT, verificamos algumas diferenças em relação aos dos sindicatos da CGTP. Neste último caso o órgão que reúne o maior número de sindicalistas é o *Secretariado-Geral* com um total de 1692 dirigentes, 22% do sexo masculino, correspondendo a 889 dirigentes, e **20% para o sexo feminino**, correspondendo a 803 dirigentes, verificando-se uma situação de **quase paridade entre os sexos**. No total, este órgão reúne 42% dos dirigentes sindicais presentes nas estruturas dirigentes dos sindicatos de tendência UGT. O segundo órgão a apresentar percentagens bastante elevadas de dirigentes é o *Conselho (executivo/coordenador)* com um total de 1099 dirigentes, 20% do sexo masculino, correspondendo a 790 dirigentes, e **8% do sexo feminino**, correspondendo a 309 dirigentes; seguem-se a *Direcção* com um total de 361 dirigentes, 8% do sexo masculino, correspondendo a 301 dirigentes, e **2% do sexo feminino**, correspondendo a 60 dirigentes

e o *Conselho/Comissão de Fiscalização* com um total de 250, 5% do sexo masculino, correspondendo a 192 dirigentes, e **1% do sexo feminino**, correspondendo a 58 dirigentes. Em todos estes órgãos, o sexo masculino é maioritário, com o Secretariado-Geral, como já referimos, a apresentar uma distribuição de género a caminho da representação paritária mas ainda com o sexo masculino mais representado.

Entre os órgãos que apresentam, ultrapassando-a no sentido da feminização, **paridade de género**, são de realçar a *Comissão Específica ou equivalente* e a *Comissão executiva/coordenadora*, já que ambas apresentam uma maioria de dirigentes sindicais do sexo feminino, a primeira com 40 mulheres dirigentes, para apenas 21 do sexo masculino, com percentagens de 1% para ambos os sexos (em relação ao total), e a segunda com 54 mulheres dirigentes para 45 do sexo masculino, igualmente com percentagens de cerca de 1% para ambos os sexos (em relação ao total).

Quanto aos dirigentes sindicais dos “Outros” sindicatos, o órgão *Secretariado-Geral* é o que apresenta um maior número de dirigentes sindicais, 1471 no total, com uma significativa maioria do sexo feminino, 27%, correspondendo a 1069 dirigentes, e o sexo masculino com 10% apenas, correspondendo a 402 dirigentes, facto que **ultrapassa, no sentido da feminização, a paridade de género**. No entanto, é o único órgão com percentagens minimamente relevantes em que o sexo feminino é maioritário já que, em todos os restantes órgãos, exceptuando a *Outra Direcção/Coordenadora* (órgão de estrutura regional), o sexo masculino é o mais representado. No entanto, neste órgão (*Outra Direcção/Coordenadora*) o número de sindicalistas é irrisório em termos estatísticos, 4 sindicalistas no total, 3 do sexo feminino e 1 do sexo masculino. Assim, nos restantes órgãos, os dirigentes sindicais distribuem-se do seguinte modo: *Direcção* onde o *corpus* é de 1154 membros, com 20% do sexo masculino, correspondendo a 771 dirigentes, e **10% do sexo feminino**, correspondendo a 383 dirigentes; seguindo-se o *Conselho (Executivo/Coordenador)* com um *corpus* de 576 dirigentes, sendo 10% do sexo masculino, correspondendo a 377 dirigentes, para **5% do sexo feminino** correspondendo a 199 dirigentes; depois encontramos o órgão *Mesa Coordenadora* com um *corpus* de 264 dirigentes, onde 5% pertencem ao sexo masculino correspondendo a 205 dirigentes, e para **1% do sexo feminino** correspondendo a 59 dirigentes e finalmente aparece o *Conselho/Comissão de Fiscalização* com um *corpus* de 250 dirigentes, em que 5% são do sexo masculino, correspondendo a 204 dirigentes e **1% do sexo feminino** correspondendo a 46 dirigentes.

Tomando globalmente a totalidade de dirigentes sindicais, por sexo, verifica-se o seguinte:

O grande contingente de dirigentes sindicais dos sindicatos afectos à CGTP concentra-se no órgão *Direcção*, enquanto o grande contingente de dirigentes sindicais dos sindicatos afectos à UGT se concentra nos órgãos *Secretariado (Geral/Executivo ou Equivalente)* e *Conselho (Executivo/Coordenador)*.

2.6.2.1.9. Síntese sobre a genderização dos dirigentes sindicais de base – sindicatos

Em termos globais, no âmbito sindical, os sindicatos de “Outras” tendências apresentam, com uma certa regularidade, uma quase paridade numérica de género com uma feminização global de 46%. Os sindicatos da tendência sindical UGT apresentam uma feminização de 36% e os sindicatos da CGTP é de 34%.

2.6.2.1.9.1. Actividade económica e genderização nos sindicatos

O corpo de dirigentes sindicais de base do sector da **educação** é muito feminizado (51% na CGTP, 71% na UGT, 72% nos “Outros” sindicatos) e é-o com regularidade, isto é, com uma relativa independência da tendência sindical, mas parece sê-lo à custa de um muito elevado número de dirigentes sindicais de ambos os sexos (correspondendo a cerca de 36% do total de dirigentes sindicais) e que, mesmo estando representado em clara minoria relativa (ver Gráfico 12), o contingente masculino de dirigentes sindicais da educação é muito considerável. Este facto dever-se-á à relativa fragmentação organizacional, traduzida por um elevado número de organizações sindicais deste sector (23 sindicatos, das três tendências sindicais, respectivamente 6 da CGTP, 5 da UGT e 12 “Outros”) e, como hipótese, à grande capacidade de luta pela representação paritária das profissionais de educação do nosso país. O estudo de Braga da Cruz (Braga da Cruz, 1990) sobre a sindicalização de professores aponta para outro factor importante, a saber, a antiga e não decrescente taxa de sindicalização nesta profissão. A hipótese da capacidade de luta pela representação paritária não pode colocar-se, cremos, para o sector económico das **indústrias transformadoras** – no qual, sendo embora muito elevado o número de dirigentes sindicais, a feminização é baixa e de tendência CGTP. Como hipóteses explicativas desta elevada feminização, pode encontrar-se um tipo de sindicatos do sector da educação que podem ser considerados sindicatos quase profissionais, ao contrário de uma grande parte dos sindicatos das indústrias transformadoras e, por outro lado, o facto de o número de mulheres activas ser muito elevado no sector da **educação**.

Comparando a proporção de dirigentes sindicais de base com a proporção da população activa masculina e feminina, temos uma feminização de 72% deste sector de actividade, pelo que pode afirmar-se que a feminização de um sector de actividade não se traduz directa e linearmente na feminização das estruturas de decisão sindical. Vejamos, por ordem crescente de feminização da população activa, os sectores de actividade feminizados:

- Q – Organismos internacionais – 98%
- N – Saúde e acção social – 88%
- M – Educação – 72%
- H – Alojamentos e hotelaria – 61 %
- O – Outras actividades – 58%
- K – Actividade imobiliária – 53 %

Estes sectores de actividade, amplamente feminizados no que respeita ao número de assalariadas/os, traduzindo-se embora numa relativa feminização dos dirigentes sindicais, quando comparada com a exígua ou inexistente feminização de outros sectores de actividade, não se traduz, para os sindicatos de todas as actividades, numa representação paritária entre dirigentes sindicais nem, muito menos, na preponderância de mulheres em cargos e órgãos de direcção sindical. Existe, como vimos, feminização dos dirigentes sindicais na educação (64% na CGTP, 71% na UGT e 72% nos “Outros” sindicatos). Para os sindicatos da UGT, existe paridade de dirigentes sindicais para o sector da saúde e acção social e, nos sindicatos da CGTP, parece caminhar-se para uma quase paridade com 200 mulheres dirigentes de base e 141 homens. Os “Outros” sindicatos mantêm-se masculinizados no sector da saúde e acção social.

QUADRO 7 – GENDERIZAÇÃO⁴³ NOS SINDICATOS CORRESPONDENDO A ACTIVIDADES ECONÓMICAS FEMINIZADAS, POR SECTOR DE ACTIVIDADE E POR TENDÊNCIA SINDICAL

SECTORES DE ACTIVIDADE ECONÓMICA FEMINIZADOS	CGTP	UGT	OUTROS
Q - Organismos internacionais	0→	-	-
N - Saúde e acção social	0+≈	0+	0→
M - Educação	0+	0+	0+
H - Alojamentos e hotelaria	0→	-	0→
O - Outras actividades	0→	0→	0→
K - Actividade imobiliária	0→	0→	-

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Por outro lado, analisemos quais os sectores de actividade nos quais a população activa se apresenta harmoniosamente distribuída pelos dois sexos:

- G – Comércio por grosso e a retalho – 45% de mulheres
- D – Indústrias transformadoras – 44 % de mulheres

Ora, a tradução ou transposição para as estruturas de decisão sindical não tem, nestes dois sectores, equivalente. Se na actividade do **comércio por grosso e a retalho** parece haver paridade de poder entre sexos, o corpus é numericamente pouco significativo porque constituído por um único sindicato, afecto à CGTP, e por 10 mulheres dirigentes sindicais e outros tantos dirigentes homens, já na actividade das **indústrias transformadoras** – actividade que conta com um elevado número de dirigentes sindicais, correspondendo a cerca de 14% do total de dirigentes sindicais – existe uma visível disparidade de poder entre sexos, nos sindicatos das três tendências, com um visível predomínio numérico masculino⁴⁴. Trata-se de um sector de actividade no qual os sindicatos se encontram muito fragmentados, com um total de 53 sindicatos, sendo 45 da CGTP, 6 da UGT e 2 dos “Outros” sindicatos.

⁴³ 0+ Feminino; 0→ masculino; ≈quase.

⁴⁴ Nos “outros” sindicatos, em número de 2 sindicatos nas indústrias transformadoras, os dirigentes são na totalidade do sexo masculino (29 homens).

Por outro lado, atentemos num sector de actividade particularmente masculinizado, como o é o sector de **transportes, armazenagem e comunicações** (77% de assalariados homens e 33% de assalariadas mulheres) e fortemente fragmentado no aspecto organizativo em qualquer das tendências (com um total de 68 sindicatos, sendo 22 da CGTP, 18 da UGT e 28 dos “Outros” sindicatos), e que tem um elevado número de dirigentes sindicais (correspondendo a cerca de 18% do total de dirigentes sindicais).

A **educação, os transportes, armazenagem e comunicações** e as **indústrias transformadoras** constituem-se como as três actividades económicas com maior número de dirigentes sindicais, os quais, somados, representam cerca de 68% da totalidade dos dirigentes sindicais.

Parece poder dizer-se que a masculinização de um sector de actividade, no que respeita ao número de assalariados, corresponde à masculinização do poder sindical. Para reflectir sobre esta questão, vejamos quais os sectores mais masculinizados, no que respeita aos assalariados:

- F – Construção – 93 %
- C – Indústrias extractivas – 91 %
- B – Pesca – 86 %
- E – Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água – 84 %
- I – Transportes, armazenagem e comunicações – 77 %

E, ainda,

- L – Administração pública, defesa e segurança social obrigatória 62 %
- J – Actividades financeiras 62 %
- A – Agricultura 60 %

QUADRO 8 – GENDERIZAÇÃO DOS SINDICATOS CORRESPONDENDO A ACTIVIDADES ECONÓMICAS MASCULINIZADAS, POR SECTOR DE ACTIVIDADE E POR TENDÊNCIA SINDICAL

SECTORES DE ACTIVIDADE ECONÓMICA MASCULINIZADOS	CGTP	UGT	OUTROS
F – Construção	0→	0→	0→
C – Indústrias extractivas	0→	-	-
B – Pesca	0→	0→	0→
E – Produção e distribuição de electricidade, gás e água	-	0→	0→
I – Transportes, armazenagem e comunicações	0→	0→	0→
L – Administração pública	0→	0→	0→
J – Actividades financeiras	-	0→	0→
A – Agricultura	0→	0→	0→

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

A masculinização de um sector de actividade parece influenciar fortemente a masculinização do poder sindical dos sindicatos desse sector. Pelo contrário, a feminização de um sector de actividade parece não influenciar nem fortemente nem necessaria-

mente a feminização do poder sindical dos sindicatos desse sector, o que acontece apenas nalguns casos, como é o sector da educação e como é o sector da saúde e acção social nos “Outros” sindicatos e tendencialmente, a caminho da paridade, nos sindicatos da UGT.

2.6.2.1.9.2. Locus do poder e genderização nos sindicatos

Um número significativo de dirigentes sindicais, ao todo 4666 representando cerca de 35% do universo, dirige sindicatos de âmbito pluridistrital. Numa perspectiva de tendência sindical, a maioria dirige sindicatos afectos à CGTP – 3541 – e os restantes estão afectos à UGT – 903 – ou integrados no grupo de “outros” sindicatos – 222. Numa perspectiva de género, na CGTP, os dirigentes sindicais de sindicatos pluridistritais quase atingem a paridade, na UGT, os sindicatos pluridistritais ultrapassam a paridade, o mesmo acontecendo nos “Outros Sindicatos” pluridistritais.

O grande contingente de dirigentes sindicais dos sindicatos afectos à CGTP concentra-se no órgão Direcção, enquanto o grande contingente de dirigentes sindicais dos sindicatos afectos à UGT se concentra nos órgãos Secretariado (Geral/Executivo ou Equivalente) e Conselho (Executivo/Coordenador) por factos que advêm das diferenças organizativas das respectivas organizações-mãe, as duas centrais sindicais: os Sindicatos da área da CGTP são dirigidos, sobretudo, pelo órgão designado “Direcção” e os sindicatos da área da UGT são dirigidos pelos órgãos “Conselho (Executivo/Coordenador)” e “Secretariado (Geral/Executivo ou Equivalente)”. Nas Direcções sindicais afectas à CGTP predominam os homens (66%, 2786 dirigentes), bem acompanhados por um razoável número de mulheres (33%, 1441 dirigentes). Nos Secretariados-Gerais (Executivos/Equivalentes) afectos à UGT predominam os homens (53%, 889 dirigentes) em quase paridade com as mulheres (47%, 803 dirigentes). Os Conselhos Executivos da UGT são, sobretudo, masculinos (72%, 790 dirigentes).

Retomamos a questão acima colocada:

Num quadro global de poder sindical fortemente masculinizado, como explicar a forte presença feminina nos sindicatos pluridistritais, como uma constante, relativamente independente da tendência sindical? Constituir-se-á esta presença como **um nó estratégico para a feminização do poder sindical**? Quais são as actividades fortemente representadas por estas mulheres?

Os sindicatos da CGTP têm uma estrutura fortemente pluridistrital que é comandada por 2076 homens e por 1465 mulheres. Tomando este valor globalmente, estes sindicatos, pluridistritais e da CGTP, têm uma taxa de **feminização de 41%** que, não sendo paritária, é muito significativa. A estrutura pluridistrital da UGT, mais frágil do que a da CGTP, é francamente feminizada com 519 mulheres e 384 homens, apresentando uma taxa de **feminização de 58%**. Os “Outros” sindicatos, embora tenham uma estrutura pluridistrital muito pouco relevante, seguem as tendências de género das suas estruturas nacionais, ultrapassando a paridade com 116 mulheres e 106 homens e uma

taxa de sindicalização de 53%. Pode colocar-se a hipótese de tão significativas taxas de feminização resultarem de dois factores, por um lado a característica pluridistrital dos sindicatos, que levaria a uma regularidade de feminização, e por outro lado, à tendência sindical que moldaria, com intensidades diversas, essa regularidade. A estes dois factores é necessário acrescentar um terceiro factor, as actividades económicas cujos assalariados/as estes sindicatos representam Nenhum dos sindicatos pluridistritais representa assalariados dos sectores A, B ou C nem K. Estes sindicatos pluridistritais representam assalariados dos sectores industriais (D), mais concretamente dos sub-sectores têxtil (DB), vestuário (DB), calçado (DC) curtumes (DC), metalurgia (DJ), cortiça (DD), cerâmica (DI), bem como assalariados de segmentos do sector secundário E e F (produção de electricidade; construção), assalariados do sector terciário (G, H, I, J, L, M, N), nomeadamente da função pública, da saúde (médicos), da educação (professores) e, ainda, do “sector” S: trabalhadores de escritório, comércio, informática e outros. Algumas destes sub-sectores de actividade económica têm populações assalariadas feminizadas, outros sub-sectores de actividade económica têm populações assalariadas masculinizadas. Para uma resposta à questão formulada, no que respeita ao peso da feminização do factor actividade económica sobre o factor feminização sindical, será necessário desagregar os sectores industriais em sub-sectores, o que será deixado para um estudo ulterior.

2.6.2.1.9.3. *Categorias de poder nos sindicatos*

O padrão do poder de género dos sindicatos das duas “tendências” CGTP e UGT é semelhante, muito masculinizado mas com uma ligeira atenuação da masculinização na UGT, se comparada com a CGTP (respectivamente 66% e 64%). O padrão de poder de género nos “Outros” sindicatos surge por um lado, como inovador, apresentando uma paridade global e uma feminização acentuada do cargo mais indiferenciado, o de *Vogal/Membro* mas, por outro lado tradicional, já que reproduz a tendência para a masculinização dos restantes cargos, tratando-se de cargos diferenciados.

2.6.2.1.9.4. *Tendência sindical e genderização nos sindicatos*

A paridade entre géneros surge, com regularidade, como vimos, nos sindicatos pluridistritais e surge também, com regularidade nos “Outros” sindicatos, independentemente do âmbito geográfico (que, neste caso, é maioritariamente nacional).

A feminização dos sectores de actividade não se traduz, com o mesmo impacto numérico, na feminização dos lugares de poder nos sindicatos, já que, para uma população activa feminina de 72%, na educação, as taxas de feminização parecem variar com o factor tendência sindical. O impacto da feminização do sector de actividade na feminização do poder sindical é mais visível nos “Outros” sindicatos e nos sindicatos da UGT do que nos sindicatos da CGTP.

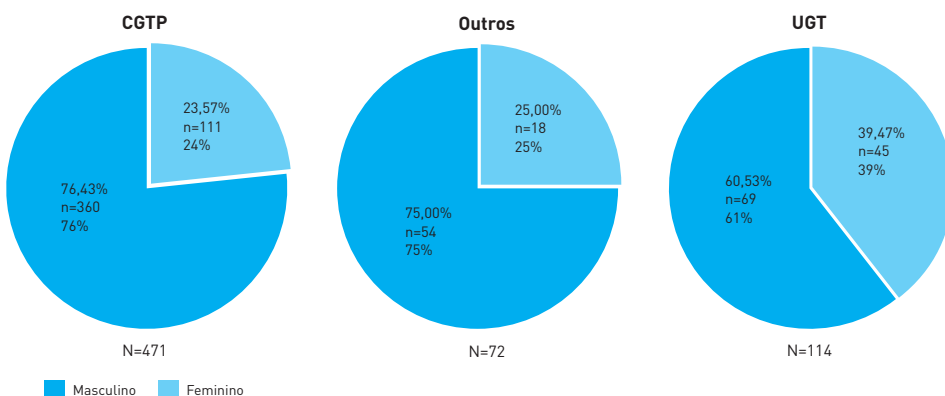
A questão de género segundo a qual as mulheres, para atingirem patamares idênticos aos dos homens, têm de ter qualificações superiores será testada no decurso dos próximos pontos: se o padrão relativo às profissões, dos e das dirigentes das organizações sindicais, da CGTP e da UGT, se repetir, poderá existir uma regularidade.

2.6.2.2. Os dirigentes sindicais das organizações sindicais intermédias: federações e uniões

Nos pontos seguintes analisamos a estrutura de género específica dos dirigentes sindicais das organizações sindicais intermédias

- Das federações sindicais (num total de 18, sendo 12 de tendência CGTP, 4 de tendência UGT e 2 de tendência “Outros” – sendo a totalidade observável constituída por 657 dirigentes sindicais. Mantendo constante a abordagem por sexo e por tendência sindical, analisamos a distribuição dos dirigentes das federações sindicais, por âmbito geográfico, por classificação das actividades económicas – CAE, por grupo etário, por cargo sindical, por órgão sindical.
- Das uniões sindicais (num total de 21, de tendência CGTP) – sendo a totalidade observável constituída por 481 dirigentes sindicais. Mantendo constante a abordagem por sexo, analisamos a distribuição dos dirigentes das uniões sindicais (da CGTP), por âmbito geográfico, por grupo etário, por cargo sindical, por órgão sindical.

GRÁFICO 17 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – FEDERAÇÕES: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL



N=657 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 17, relativo ao universo observável de 657 dirigentes das organizações sindicais intermédias federações, os dirigentes distribuem-se, em relação ao âmbito geográfico e de acordo com a tendência sindical, da seguinte forma: os dirigentes federativos de tendência CGTP constituem um total de 471 elementos, com 76,43% do sexo masculino, correspondendo a 360 dirigentes, e com **23,57 % do sexo feminino**, correspondendo a 111 dirigentes, numa totalidade de organizações intermédias de âmbito nacional.

Quanto aos dirigentes federativos de tendência UGT, constituem um total de 114 elementos, com 60,53% do sexo masculino, correspondendo a 69 dirigentes, e com **39,47% do sexo feminino**, correspondendo a 45 dirigentes.

No que respeita aos dirigentes federativos de tendência “Outros”, constituem um total de 72 elementos, com 75% do sexo masculino, correspondendo a 54 dirigentes, e com **25% do sexo feminino**, correspondendo a 18 dirigentes.

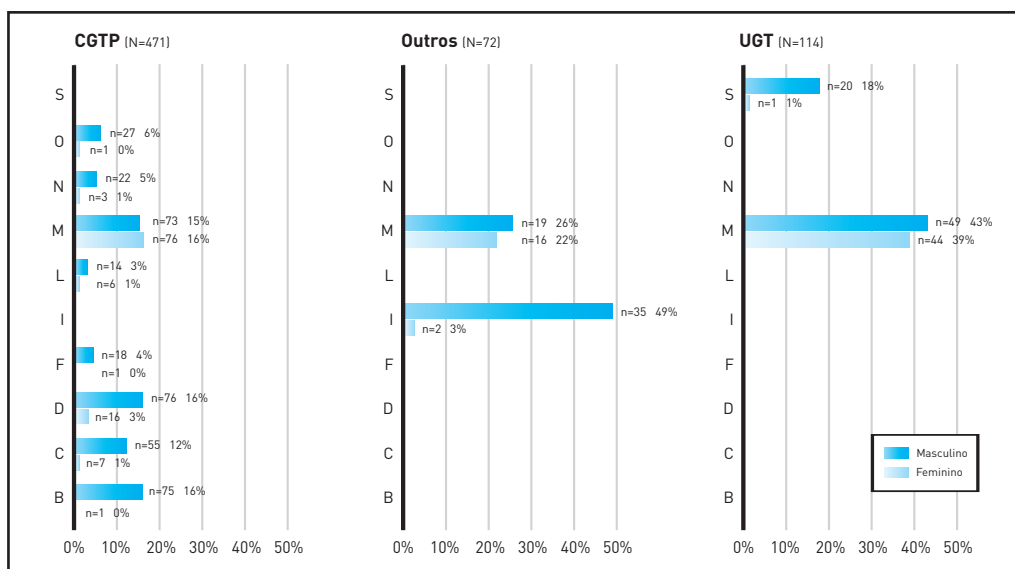
Verificamos, assim, que as federações de tendência UGT, embora mantenham o sexo feminino numa situação de minoria, apresentam uma diferença percentual, entre sexos, menor que nas federações de tendência CGTP e “Outros”. As percentagens destas duas últimas tendências são muito semelhantes entre si, com o género feminino a apresentar percentagens de 23,57% e 25% respectivamente.

Em todas as tendências o sexo masculino é claramente maioritário, sobretudo no caso da tendência CGTP e das “Outras” federações.

Tomando globalmente a totalidade de dirigentes sindicais federativos, por sexo, verifica-se o seguinte.

O grande contingente de dirigentes sindicais federativos de tendência CGTP é maioritariamente masculino, 76%, correspondendo a 360 homens dirigentes federativos. No caso dos dirigentes sindicais federativos de tendência UGT, o sexo masculino é maioritário mas com uma ligeira atenuação das assimetrias – 61%, correspondendo a 69 homens dirigentes federativos – se comparados com os dados da CGTP. Os dirigentes sindicais federativos das “Outras” federações apresentam resultados próximos dos da CGTP, com o sexo masculino em maioria, 75%, correspondendo a 54 homens dirigentes federativos.

GRÁFICO 18 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – FEDERAÇÕES: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/CAE



N=657 dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 18, relativo ao universo observável de 657 dirigentes das organizações sindicais intermédias – federações, os dirigentes da tendência CGTP distribuem-se por actividade económica da seguinte forma: a **educação (M)** é a actividade económica a reunir um maior número de dirigentes federativos, 149 no total, com uma ligeira maioria do sexo feminino, 16%, correspondendo a 76 mulheres dirigentes federativas, e o sexo masculino com 15%, correspondendo a 73 homens dirigentes federativos, percentagens em relação ao total. Este sector contribui com 31% do total de dirigentes das federações desta tendência sindical, sendo o mais representativo e evidencia uma **ultrapassagem da paridade de género**.

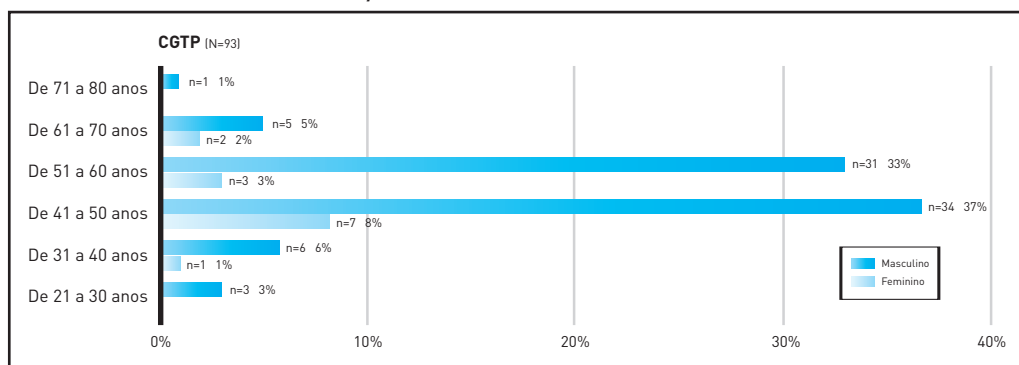
Os sectores de actividade económica que se seguem com maior representação são o sector das **pescas (B)** com um total de 76 dirigentes federativos, 16% do sexo masculino, correspondendo a 75 homens dirigentes federativos, e 0% do sexo feminino, correspondendo a 1 mulher dirigente federativa; **indústrias extractivas (C)** com um total de 62 dirigentes federativos, 12% do sexo masculino, correspondendo a 55 homens dirigentes federativos, e 1% do sexo feminino, correspondendo a 7 mulheres dirigentes federativas e **indústrias transformadoras (D)** com um total de 92 dirigentes, 16% do sexo masculino, correspondendo a 76 homens dirigentes federativos, e 3% do sexo feminino, correspondendo a 16 mulheres dirigentes federativas. Embora em número restrito, estas 16 dirigentes da CGTP são as únicas mulheres representadas no sector das indústrias transformadoras. Apenas a CGTP tem federações no segmento industrial.

Quanto aos dirigentes sindicais intermédios das federações de tendência sindical UGT, a sua distribuição por actividade económica restringe-se a dois sectores de actividade: a **educação (M)** com um total de 93 dirigentes federativos, 43% do sexo masculino, correspondendo a 49 homens dirigentes federativos, e 39% do sexo feminino, correspondendo a 44 mulheres dirigentes federativas, numa quase paridade de género; e o **sector S** de profissionais dos serviços, comércio, escritórios, técnicos e profissionais de nível intermédio e quadros e profissões intelectuais e científicas, com um total de 21 dirigentes federativos, 18% do sexo masculino, correspondendo a 20 homens dirigentes federativos, e 1% do sexo feminino, correspondendo a 1 mulher dirigente federativa.

No que respeita aos dirigentes sindicais membros eleitos das federações de tendência sindical "Outros", estes reúnem-se em apenas duas áreas de actividade económica: os **transportes, armazenagem e comunicações (I)**, com um total de 37 dirigentes federativos, 49% do sexo masculino, correspondendo a 35 homens dirigentes federativos, e 3% do sexo feminino, correspondendo a 2 mulheres **dirigentes** federativas; e a **educação (M)** com um total de 35 dirigentes sindicais, 26% do sexo masculino, correspondendo a 19 homens dirigentes federativos, e 22% do sexo feminino, correspondendo a 16 mulheres dirigentes federativas.

Em relação aos dirigentes sindicais das federações de tendência "Outros", estes constituem um total de 72 dirigentes sindicais reunidos em apenas dois sectores de actividade económica, com a **educação (M)** a concentrar a maioria – 88,9% – das mulheres dirigentes federativas das "Outras" federações. Nestas federações, e globalmente, as mulheres estando em minoria relativamente ao sexo masculino, 22% para o sexo feminino e 26% para o masculino, aproximam-se de uma **quase paridade**.

GRÁFICO 19 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – FEDERAÇÕES: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL CGTP/GRUPO ETÁRIO

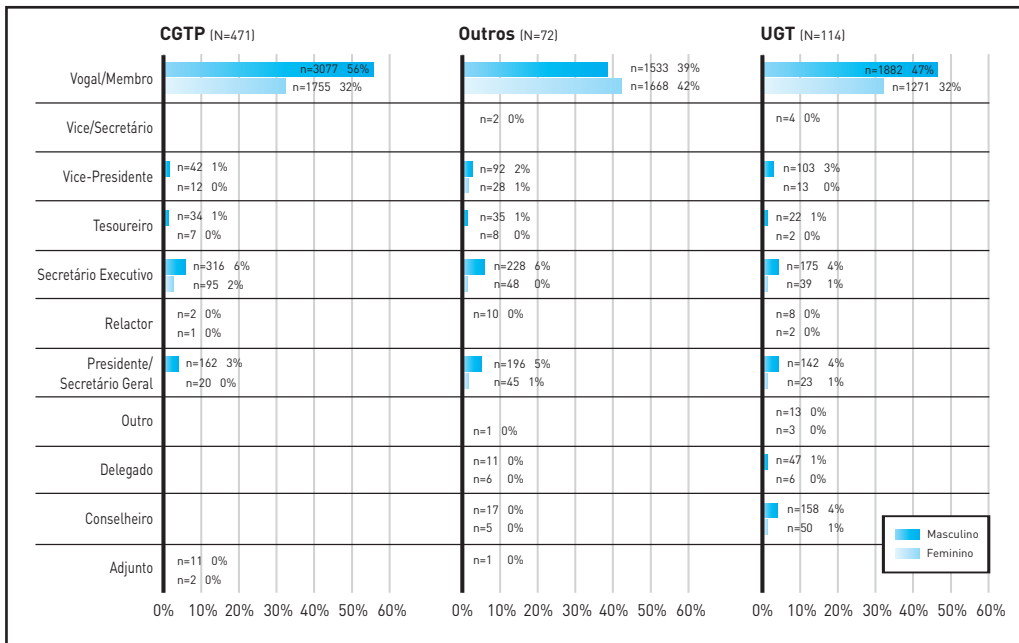


N = 96 Dirigentes sindicais (14,6% do Universo observável de 657 Dirigentes sindicais)

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 19, relativo a um *corpus* observável de 96 dirigentes sindicais de organizações intermédias – federações, do universo de 657 dirigentes federativos, os dirigentes de tendência CGTP, em número de 93, estão concentrados, maioritariamente nas faixas etárias dos 41-50 e 51-60 anos, encontrando-se o sexo masculino em clara maioria com 37%, correspondendo a 34 dirigentes federativos na primeira faixa etária, e 33%, correspondendo a 31 dirigentes federativos na segunda. O sexo feminino obtém o seu máximo – 8% – na faixa etária dos 41-50 anos, correspondendo a 7 dirigentes federativas, e 3% na faixa etária dos 51-60 anos, correspondendo a 3 dirigentes federativas. Como regularidade, e com fundamento nos resultados encontrados para os sindicatos, apontamos o facto de ser o escalão 41-50 anos ser aquele que apresenta um maior número de dirigentes, a nível federativo⁴⁵.

GRÁFICO 20 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – FEDERAÇÕES: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/CARGO



N = 657 dirigentes Sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG, 2006, relativa ao ano de 2001.

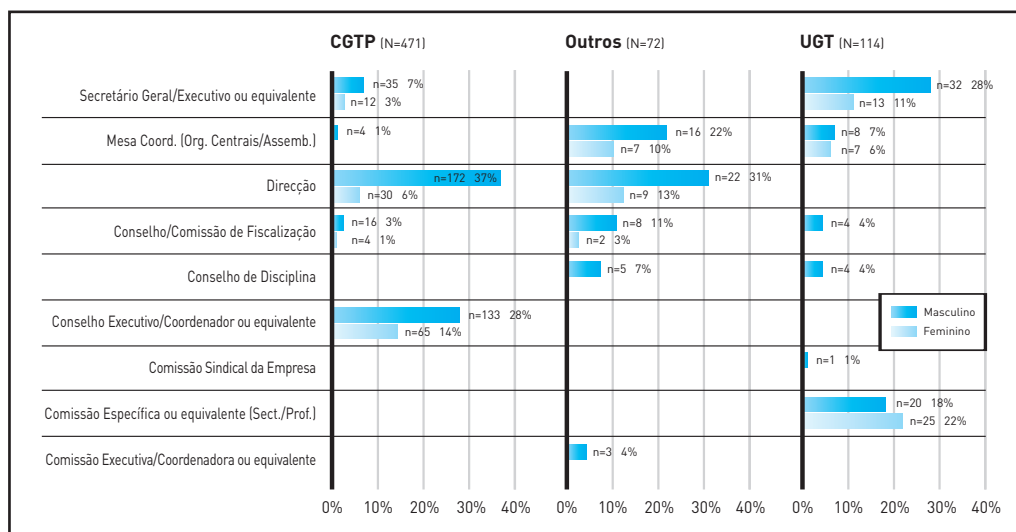
⁴⁵ Os dados relativos às idades dos dirigentes sindicais das federações de tendência UGT são de tal forma diminutos que não permitem qualquer leitura. As datas de nascimento, não sendo um elemento obrigatório, não constam com regularidade nos processos de eleição dos corpos gerentes das organizações sindicais. Desconhecem-se, por isso, os grupos etários dos dirigentes de duas federações da UGT, uma da Educação e outra do "sector" S – Comércio, Escritórios, Informática e Serviços Técnicos e profissionais de nível intermédio e Quadros das profissões intelectuais e científicas.

De acordo com o gráfico nº 20, relativo ao universo observável de 657 dirigentes sindicais das organizações intermédias – federações, os dirigentes de tendência CGTP, no que respeita à sua distribuição por cargos sindicais e para um total de 471 dirigentes sindicais, posicionam-se, na sua maioria, no cargo de *Vogal/Membro* com 57% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 270 sindicalistas, e **8% do sexo feminino**, correspondendo a 37 sindicalistas. Este cargo reúne, assim, cerca de 65% do total de dirigentes sindicais pertencentes às federações de tendência CGTP.

O segundo cargo mais representado, o cargo de *Conselheiro*, é o único em que o género feminino é maioritário com 13% de dirigentes sindicais, correspondendo a 62 sindicalistas, e o sexo masculino com 10%, correspondendo a 46 sindicalistas. É de realçar que o cargo de *Conselheiro*, no qual a **paridade de género** é, na CGTP, ultrapassada, permite dentro das suas competências o direito de aconselhar e dar pareceres em relação às opções das estruturas sindicais, não possuindo poder decisório ou executivo. Em relação aos restantes cargos – vice-presidente; Secretário (executivo/coordenador ou equivalente) e Presidente/Secretário-Geral – o sexo feminino é sempre minoritário.

Quanto aos dirigentes sindicais das federações de tendência sindical UGT, e para um total de 114 dirigentes sindicais, o cargo mais representativo é, igualmente, o de *Vogal/Membro* com um total de 58 dirigentes sindicais, e paridade de género, na medida em que a percentagem de mulheres é de cerca de 26% em relação ao total, correspondendo a 30 sindicalistas, e a percentagem de homens é de 25%, correspondendo a 28 sindicalistas. O cargo de *Vogal/Membro* não deixa de ser, na estrutura orgânica das organizações sindicais, dos menos relevantes em termos decisórios na medida em que é o mais indiferenciado. O segundo cargo mais representativo é o de *Secretário* (executivo/coordenador ou equivalente) com um total de 44 dirigentes sindicais, 27% do sexo masculino, correspondendo a 31 sindicalistas, e **11% do sexo feminino**, correspondendo a 13 dirigentes. Nos restantes cargos – vice-presidente; Presidente/Secretário-Geral – as percentagens são muito reduzidas e o género feminino é sempre minoritário.

GRÁFICO 21 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – FEDERAÇÕES: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/ÓRGÃO



N=657 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

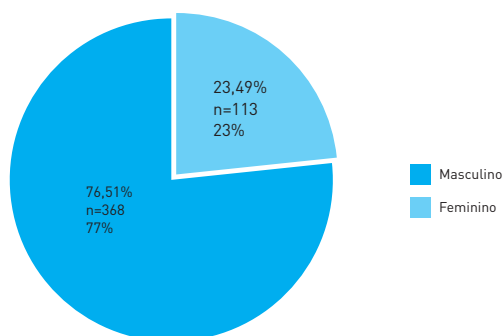
De acordo com o gráfico nº 21, relativo ao universo observável de 657 dirigentes sindicais das organizações intermédias – federações, verificamos, para a tendência CGTP, que dois órgãos concentram a grande maioria dos dirigentes sindicais federativos: a *Direcção*, com um total de 202 dirigentes, sendo 37% do sexo masculino, correspondendo a 172 homens dirigentes federativos, e 6% do sexo feminino, correspondendo a 30 mulheres dirigentes federativas, percentagens em relação ao total. O segundo órgão mais representado é o *Conselho Executivo* com 198 dirigentes, 28% do sexo masculino, correspondendo a 133 homens dirigentes federativos, e 14% do sexo feminino, correspondendo a 65 mulheres dirigentes federativas, percentagens também em relação ao total. Assim, estes dois órgãos reúnem cerca de 85% do total de dirigentes federativos das estruturas intermédias de tendência CGTP.

No caso dos dirigentes sindicais das federações de tendência UGT, estes reúnem-se, igualmente, em dois órgãos: o *Secretariado-Geral*, com 45 dirigentes, 28% do sexo masculino, correspondendo a 32 homens dirigentes federativos, e 11% do sexo feminino, correspondendo a 13 mulheres dirigentes federativas; e a *Comissão Específica ou equivalente* com 45 dirigentes sindicais, a apresentar **paridade de género**, francamente ultrapassada no sentido da feminização, com o sexo feminino mais representado que o sexo masculino, isto é com 22%, correspondendo a 25 mulheres dirigentes federativas, enquanto o sexo masculino obtém 18%, correspondendo a 20 homens dirigentes federativos. Estes dois órgãos obtêm, no seu conjunto, cerca de 79% do total de dirigentes federativos das estruturas intermédias de tendência UGT.

Quanto aos dirigentes sindicais das “Outras” federações, encontram-se em larga maioria em três órgãos: a *Mesa Coordenadora* com 23 dirigentes, 22% do sexo masculino, correspondendo a 16 homens dirigentes federativos, e **10% do sexo feminino**, correspondendo a 7 mulheres dirigentes federativas; a *Direcção* com 31 dirigentes sindicais, 31% do sexo masculino, correspondendo a 22 homens dirigentes federativos, e **13% do sexo feminino**, correspondendo a 9 mulheres dirigentes federativas; finalmente, o *Conselho/Comissão de Fiscalização* com 10 dirigentes, 11% do sexo masculino, correspondendo a 8 homens dirigentes federativos, e **3% do sexo feminino**, correspondendo a 2 mulheres dirigentes federativas. No total estes três órgãos concentram cerca de 90% do total de dirigentes sindicais afectos às federações de tendência “Outros”. De referir que dois órgãos federativos – o Conselho de Disciplina e a Comissão (executiva/coordenadora ou equivalente) – possuem dirigentes apenas do sexo masculino.

O grande contingente de dirigentes das federações é constituído por 360 homens que, nas federações da CGTP, se encontram nas *direcções* e nos *Conselhos (Executivo, Coordenador ou Equivalente)*. É nestes dois órgãos que, na CGTP, se concentra a maior parte das mulheres – 95 – dirigentes federativas. O *Secretariado-Geral (Executivo ou equivalente)* nas federações da UGT é o órgão com mas dirigentes e é masculinizado, concentrando 32 homens e 13 mulheres. As comissões específicas da UGT concentram 25 mulheres e 21 homens sendo um órgão feminizado. Seguindo o padrão organizativo na CGTP, as “Outras” federações concentram os seus dirigentes no órgão *Direcção*, igualmente masculinizado, com 22 homens dirigentes federativos e 9 mulheres dirigentes federativas, tal como acontece no órgão *Mesa Coordenadora* com 16 homens dirigentes federativos e 7 mulheres dirigentes federativas.

GRÁFICO 22 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – UNIÕES: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL CGTP

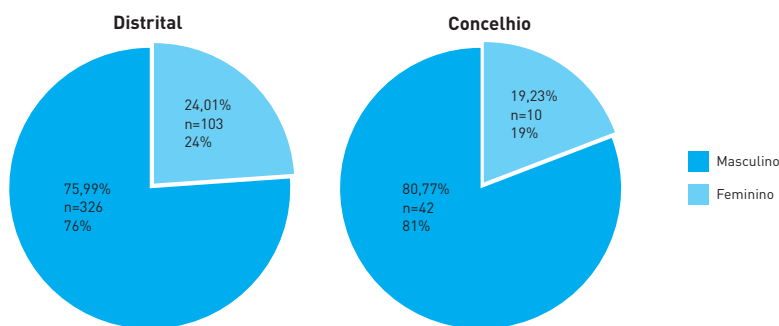


N=481 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 22, relativo ao universo observável de 481 dirigentes sindicais das organizações intermédias – uniões, e de acordo com, neste caso única, tendência sindical, a CGTP⁴⁶, os dirigentes distribuem-se da seguinte forma: 77% dos dirigentes sindicais eleitos para os corpos gerentes das uniões sindicais são do sexo masculino, correspondendo a 368 sindicalistas, e apenas 23% dos dirigentes sindicais são do sexo feminino, correspondendo a 113 sindicalistas. O sexo masculino está maioritariamente representado.

GRÁFICO 23 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – UNIÕES: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL CGTP/ÂMBITO GEOGRÁFICO



N = 481 Dirigentes sindicais

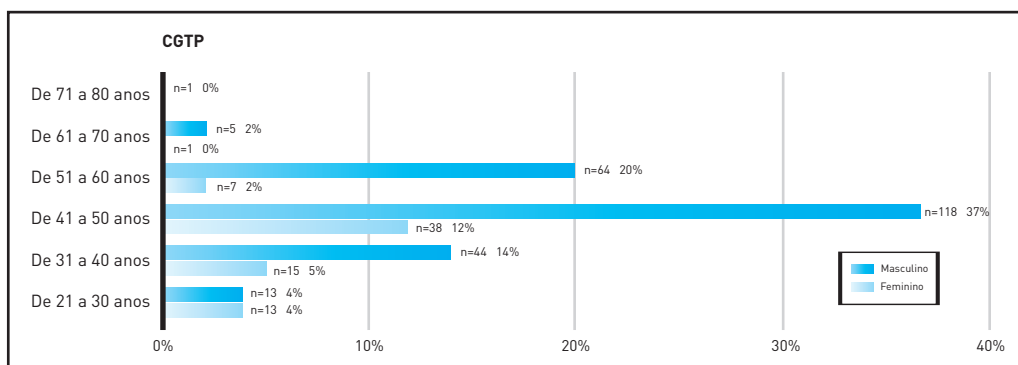
Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 23, relativo ao universo observável de 481 dirigentes sindicais das organizações intermédias – uniões, os dirigentes distribuem-se, em relação ao âmbito geográfico e de acordo com, neste caso, a única tendência sindical, a CGTP, por apenas dois âmbitos geográficos o Distrital e o Concelhio. Sendo assim, o gráfico mostra-nos que, num universo observável de 481 sindicalistas das uniões, 76% são do sexo masculino, correspondendo a 326 dirigentes sindicais, e 24% do sexo feminino, correspondendo a 103 dirigentes sindicais, isto no âmbito geográfico *Distrital*. Relativamente ao âmbito geográfico *Concelhio*, 80,8% são do sexo masculino, correspondendo a 42 dirigentes sindicais, e 19,2% do sexo feminino, correspondendo a 10 dirigentes sindicais.

Tomando globalmente a totalidade de dirigentes sindicais das uniões, por sexo, verifica-se que o sexo feminino está representado, sobretudo, nas uniões de âmbito geográfico distrital, com 91,2% da totalidade das mulheres, obtendo o âmbito geográfico concelhio apenas 8,8% da totalidade das mulheres. Do mesmo modo, o sexo masculino concentra-se maioritariamente no âmbito geográfico distrital, com 88,6%, e com o âmbito geográfico concelhio a obter 11,4%. De referir que o âmbito geográfico das uniões sindicais é maioritariamente distrital (17 uniões têm âmbito distrital e apenas 4 têm âmbito concelhio).

⁴⁶ Apenas na CGTP há organizações sindicais intermédias designadas uniões.

GRÁFICO 24 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – UNIÕES: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL CGTP/GRUPO ETÁRIO



N = 319 Dirigentes sindicais (66% do universo observável)

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 24, relativo a um corpus observável de 319 dirigentes, de um universo de 481 dirigentes sindicais das organizações intermédias – uniões, distribuem-se, em relação ao grupo etário e tendência sindical (CGTP) da seguinte forma: a faixa etária mais representada é a dos 41-50 anos com 37% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 118 sindicalistas, e 12% do sexo feminino, correspondendo a 38 sindicalistas; segue-se a faixa etária dos 51-60 anos com 20% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 64 sindicalistas, e 2% do sexo feminino, correspondendo a 7 sindicalistas; e a faixa etária dos 31-40 anos com 14% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 44 sindicalistas, e 5% do sexo feminino, correspondendo a 15 sindicalistas. Constatamos, assim, que o sexo masculino é o mais representado nas faixas etárias mais representadas.

A faixa etária dos 21-30 anos, sendo menos representativa que as acima enunciadas obtém, no entanto, **paridade de género**, sendo a única a apresentar tais resultados: 4% de dirigentes sindicais para cada um dos sexos, correspondendo esta percentagem a 13 sindicalistas para o sexo masculino e o mesmo número para o feminino.

As restantes faixas etárias, 61-70, 71-80 anos apresentam percentagens diminutas, com o sexo masculino sendo maioritário na primeira faixa etária e o único representado na segunda faixa etária, com um dirigente sindical.

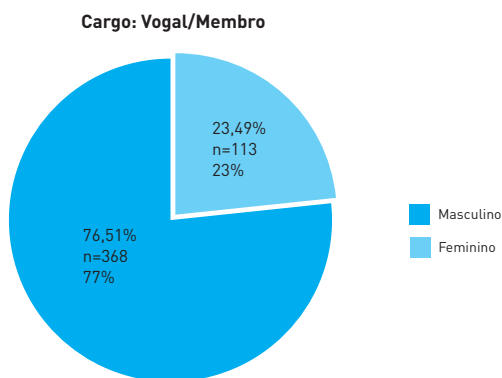
Tomando globalmente a totalidade de dirigentes sindicais das uniões, por sexo, verifica-se que o sexo feminino está maioritariamente representado na faixa etária dos 41-50 anos, com 38 sindicalistas. Segue-se a faixa etária dos 31-40 anos com 15 sindicalistas e a faixa etária dos 21-30 anos com 13 sindicalistas. A faixa etária de 51-60 anos tem 7 mulheres dirigentes (9,5%).

Quanto ao sexo masculino, este encontra-se, tal como o feminino, maioritariamente na faixa etária dos 41-50 anos, com 118 sindicalistas. Segue-se, por ordem de gran-

deza, a faixa etária dos 51-60 anos, com 64 sindicalistas, e a faixa etária dos 31-40 anos, com 44 sindicalistas.

O padrão etário dos sindicatos das uniões da CGTP indica ser a faixa etária dos 41-50 anos⁴⁷ a mais representada. O padrão etário de masculinização do poder dentro dos das uniões é idêntico ao dos sindicatos da CGTP. Nas uniões da CGTP, os homens dirigentes são mais velhos do que as mulheres dirigentes. Os dirigentes juvenis apresentam paridade de género.

GRÁFICO 25 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – UNIÕES: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL CGTP/CARGO



N=481 Dirigentes sindicais

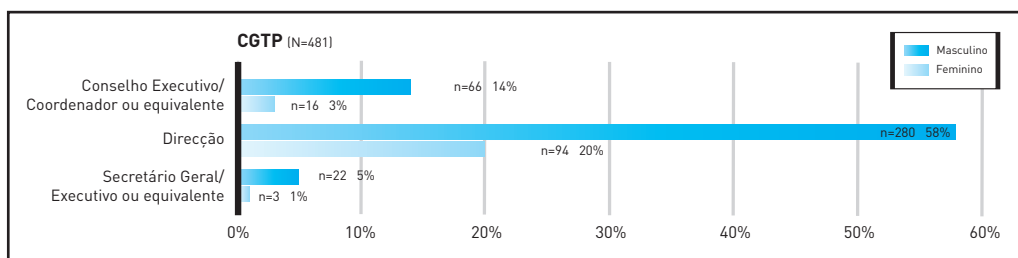
Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 25, relativo a um universo observável de 481 dirigentes sindicais das organizações intermédias – uniões, os mesmos distribuem-se, em relação ao Cargo que ocupam na estrutura das uniões da CGTP, que neste caso é exclusivamente o de *Vogal/Membro*⁴⁸ da seguinte forma: 77% dos dirigentes sindicais são do sexo masculino, correspondendo a 368 sindicalistas, e 23% do sexo feminino, correspondendo a 113 sindicalistas. O sexo masculino é largamente maioritário.

⁴⁷ Tratando-se de dados referentes a dirigentes sindicais em exercício no ano de 2001, e tendo em conta que a permanência nos órgãos de decisão sindical é de 3 anos, renováveis, pode dizer-se que se trata de uma população nascida entre os finais da década de 40 e os meados da década de 50.

⁴⁸ Nas nossas fontes documentais não estão discriminados cargos.

GRÁFICO 26 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS INTERMÉDIAS – UNIÕES: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL CGTP/ÓRGÃO



N=481 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 26, relativo a um universo observável de 481 dirigentes das organizações intermédias uniões da CGTP, distribuem-se, em relação ao Órgão, da seguinte forma: o órgão *Direção* é o mais representado, com 58% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 280 sindicalistas, e o **sexo feminino com 20% de dirigentes sindicais**, correspondendo a 94 sindicalistas; segue-se o órgão *Conselho (executivo/coordenador ou equivalente)*, com 14% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 66 sindicalistas, e o **sexo feminino com 3% de dirigentes sindicais**, correspondendo a 16 sindicalistas; por último, o *Secretariado-Geral (executivo ou equivalente)*, com 5% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 22 sindicalistas, e o **sexo feminino com 1% de dirigentes sindicais**, correspondendo a 3 sindicalistas. O sexo masculino é maioritário em todos os órgãos.

Tomando globalmente a totalidade de dirigentes sindicais das uniões, por sexo, constatamos que o órgão *Direção* é o mais representado em ambos os sexos. O grande contingente é masculino, com 280 dirigentes (76,1% do total dos dirigentes sindicais membros eleitos das estruturas sindicais das uniões). O sexo feminino tem, neste órgão, 94 dirigentes (cerca de 83,2% do total dos dirigentes sindicais membros eleitos para as estruturas sindicais das uniões).

2.6.2.2.1. Síntese sobre a genderização dos dirigentes sindicais das organizações sindicais intermédias

Em termos globais, no âmbito federal, a quase paridade apresentada, com uma certa regularidade, nos sindicatos de “Outras” tendências, desaparece, dando lugar a uma feminização global de apenas 25%. A tendência sindical que mais perto se encontra da paridade é a UGT com uma feminização de 40% nas federações, embora o universo observável seja composto por dirigentes de apenas 2 federações. A feminização nas federações da CGTP é de 24%.

2.6.2.1.1. Sector de actividade económica e genderização nas federações

Tendo em conta que muitos dirigentes federativos se encontram no sector da **educação** (277), correspondendo a 42 % da totalidade de dirigentes federativos e tendo em conta que as federações dos “Outros” sindicatos se situam em dois sectores económicos, o da educação e o dos transportes, armazenagem e comunicações, verifica-se serem ambas as federações dos “Outros” sindicatos, masculinizadas, independentemente de uma se situar num sector de actividade fortemente feminizado, a educação, e a outra, num sector de actividade fortemente masculinizado, o sector de transportes, armazenagem e comunicações. De sublinhar que a intensidade da masculinização da população assalariada é de quase 100% no sector de transportes, armazenagem e comunicações e, na educação, aproxima-se da paridade com 54% de homens assalariados.

QUADRO 9 – GENDERIZAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS DO SECTOR DA EDUCAÇÃO

	CGTP	UGT	OUTROS
Dirigentes de sindicatos	64% 0+	71% 0+	72% 0+
Dirigentes de federações	51% 0+	52% 0→	54% 0→

O+ Feminino; 0→ masculino

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Se o nível organizativo de base (Quadro 9) é, nos “Outros” sindicatos, fortemente feminizado no sector **educação** – 71% dos seus dirigentes sindicais de base, no sector da educação são mulheres⁴⁹ – no nível organizativo federal, a federação “independente” do sector da educação, inverte esta situação, masculinizando-se (54% de taxa de masculinização), mantendo-se, no entanto, perto da linha de paridade (19 homens para 16 mulheres). ***O nó estratégico conquistado pelas mulheres, ao nível de base, nos “Outros” sindicatos do sector da educação, fica, de certo modo, atenuado a nível federativo.*** Um facto semelhante se verifica, também no sector da educação, na UGT: com uma feminização de cerca de 71% dos dirigentes das bases, i.e., dos sindicatos, já a nível federativo verifica-se uma ligeira masculinização, se bem que ainda perto da linha de paridade, com 49 dirigentes do sexo masculino para 44 do sexo feminino (52% de taxa de masculinização). Ou seja, também na UGT, ***o nó estratégico conquistado pelas mulheres, ao nível de base, e para o sector da educação, fica, de certo modo, enfraquecido pelo nó estratégico masculino federativo.*** O padrão da CGTP é diferente, já que, a nível de dirigentes de base verificava-se a feminização a ultrapassar a paridade (com 64% de dirigentes mulheres e 36% de dirigentes homens) e a nível federativo, a paridade é mantida, à justa, com 76 mulheres dirigentes federativas para 73 homens dirigentes federativos (51 % de dirigentes mulheres para 49 % de dirigentes homens). Na CGTP, ***o nó estratégico conquistado pelas mulheres, ao nível de base, e para o sector da educação, mantém-se a nível federativo.***

⁴⁹ 3361 mulheres e 1475 homens.

No sector da **saúde e acção social**, sector de actividade mais feminizado (Quadro 10) ainda que o sector educação, a CGTP que, a nível sindical, caminhava para a paridade ainda não atingida (com uma feminização de 41%), masculiniza-se a nível federativo com 22 dirigentes homens e apenas 3 mulheres (88% de masculinização). A UGT não apresenta nenhuma federação no sector da saúde, o mesmo acontecendo com os “Outros” sindicatos.

QUADRO 10 – GENDERIZAÇÃO NAS FEDERAÇÕES SINDICAIS CORRESPONDENDO A ACTIVIDADES ECONÓMICAS FEMINIZADAS, POR SECTOR DE ACTIVIDADE E POR TENDÊNCIA SINDICAL

SECTORES DE ACTIVIDADE ECONÓMICA FEMINIZADOS	CGTP	UGT	OUTROS
N - Saúde e acção social	0→	-	-
M - Educação	0+	0+≈	0+≈

O+ Feminino; 0→ masculino; ≈ quase.

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

2.6.2.2.1.2. Locus do poder e genderização nas federações

De sublinhar que todas as federações são de âmbito nacional – 12 da CGTP, 4 de “Outros” e 2 da UGT. Para além de nacionais, as federações, como órgãos sindicais de nível intermédio que são, fazem a ponte entre os órgãos de base, os sindicatos, e as confederações ou centrais sindicais, facto que pode ajudar a explicar este fenómeno de masculinização como forma de reprodução do poder no masculino. De acordo com os Estatutos “*A federação é a associação sindical intermédia da Confederação-Geral dos Trabalhadores – Intersindical Nacional, constituída pelos sindicatos representativos de um determinado ou mais ramos e/ou sectores de actividade económica ou profissão, a quem cabe a direcção e coordenação da actividade sindical no respectivo âmbito*”.

2.6.2.2.1.3. Categorias de poder nas federações

Comparando padrões de poder de género nos sindicatos (ver Gráfico 15) e nas federações (ver Gráfico 20), observámos que, nos sindicatos das tendências CGTP e UGT, o padrão do poder de género é masculinizado (respectivamente 66% e 64%) e com as mulheres a ocuparem, preferencialmente, se bem que em número inferior ao dos homens, o cargo de Vogal (com uma ligeira atenuação da masculinização na UGT relativamente à CGTP). Nas federações, a masculinização do poder apresenta-se com padrões algo diferentes: na CGTP intensifica-se (76%), o cargo de Vogal masculiniza-se e as mulheres têm, em número superior ao dos homens, o cargo de Conselheiras, cargo diferenciado mas com poucos sindicalistas. Globalmente, a UGT feminiza-se (39% de feminização; 61% de masculinização), o cargo de Vogal feminiza-se, ultrapassando a paridade (52%) mas o cargo de Secretário (Executivo, Coordenador ou Equivalente) masculiniza-se (70%)⁵⁰.

⁵⁰ Nas organizações de base da UGT, este cargo é pouco representativo, em termos do número de dirigentes; nas federações da UGT adquire uma importância numérica relevante, quase ao nível numérico dos dirigentes Vogais.

Se o padrão de poder de género nos “Outros” sindicatos se apresenta inovador porque dotado de uma paridade global e uma feminização acentuada do cargo de Vogal o padrão de poder perde, nas federações desta “tendência” esse carácter inovador porquanto a esmagadora maioria dos dirigentes é do sexo masculino. Já o carácter tradicional de masculinização dos restantes cargos, observado nos sindicatos, mantém-se nas federações.

2.6.2.2.1.4. Tendência sindical e genderização nas federações

O impacto da feminização dos sectores de actividade sobre a feminização do poder sindical, ao nível das organizações de base, isto é, dos sindicatos, parece perder intensidade, ao nível federativo, verificando-se alguma masculinização – se bem que apresentando valores de quase paridade – nos órgãos de poder das federações da educação da UGT e de “Outros” sindicatos, mantendo-se a paridade, para aquele sector de actividade económica, no nível federativo da CGTP. Não há dados relativos aos grupos profissionais dos dirigentes sindicais das federações.

2.6.2.2.1.5. Tendência sindical e genderização nas uniões

As uniões são exclusivamente da CGTP. O padrão de genderização é muito equivalente ao das federações da CGTP (24%), logo um pouco menos feminizadas do que o são os sindicatos da CGTP, com uma repartição de poderes que reproduz esse mesmo padrão, já que as direcções das uniões sindicais apresentam uma taxa de feminização de 25%. De acordo com os Estatutos “A união é a associação intermédia da Confederação-Geral dos Trabalhadores – Intersindical Nacional, constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade em determinada área geográfica, a quem cabe a direcção e coordenação da actividade sindical no respectivo âmbito”.

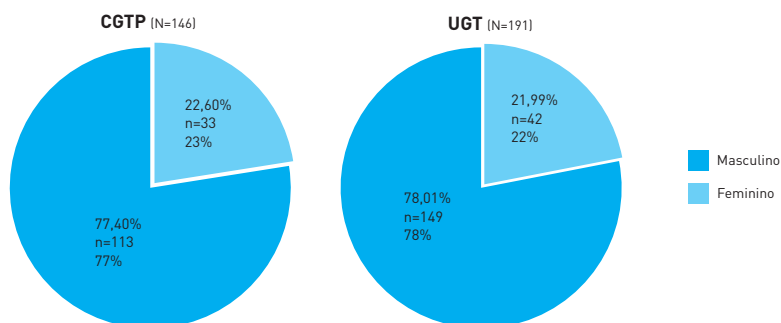
Pode dizer-se que, nas uniões, o fenómeno de genderização por via do factor âmbito geográfico é relativamente suave: de 24% a feminização nas uniões distritais, a feminização desce para 19% nas uniões concelhias.

2.6.2.3. Os dirigentes sindicais das cúpulas: das Confederações CGTP e UGT

Neste ponto, analisamos a estrutura de género específica dos dirigentes sindicais de cúpula das duas Confederações ou Centrais Sindicais – CGTP e UGT –, sendo a totalidade observável constituída por 337 dirigentes sindicais. Mantendo constante a abordagem por sexo e por tendência sindical, analisamos⁵¹ a distribuição dos dirigentes das duas centrais sindicais por grupo etário, por grupo profissional, por cargo sindical, por órgão sindical.

⁵¹ O âmbito geográfico de ambas é, por definição, nacional. A classificação por actividade económica não se coloca, para as Centrais Sindicais, na medida em que estas se constituem como associações de cúpula modeladoras e orientadoras da actividade e da organização das associações sindicais que lhes estão afectas, essas, sim, à excepção das uniões da CGTP, classificáveis por actividade económica.

**GRÁFICO 27 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS CÚPULAS – CENTRAIS SINDICAIS
CGTP E UGT: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL**



N=337 Dirigentes sindicais

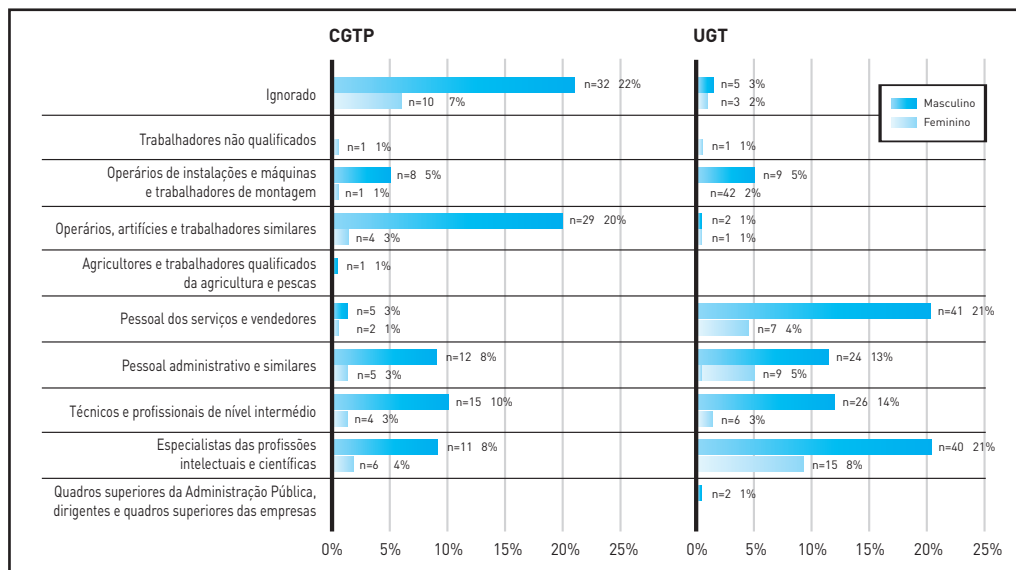
Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

O Gráfico nº 27, relativo ao universo observável de 337 dirigentes sindicais das cúpulas das duas centrais, mostra-nos que existem algumas diferenças entre o número de sindicalistas com poderes de decisão em cada uma das centrais sindicais, a Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) com 146 sindicalistas e a União-Geral do Trabalhadores (UGT) com 191 sindicalistas.

Ao observarmos numericamente o género dos dirigentes, verifica-se que o sexo feminino está pouco representado em ambas as Centrais Sindicais, já que tanto a CGTP como a UGT apresentam números superiores de dirigentes de cúpula do sexo masculino. Analisando os resultados para as duas Centrais Sindicais, a UGT e a CGTP, verificamos que a CGTP tem 113 (77%) dirigentes do sexo masculino para 33 dirigentes (23%) do sexo feminino e a UGT tem 149 (78%) dirigentes do sexo masculino para 42 dirigentes (22%) do sexo feminino.

O maior contingente de dirigentes das cúpulas é constituído por 149 homens da UGT, seguido de perto por um contingente de 113 homens da CGTP.

**GRÁFICO 28 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS CÚPULAS – SINDICATOS:
SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/GRUPO PROFISSIONAL**



	CGTP	UGT	TOTAIS
Sexo Fem	33	42	75
Sexo Masc	113	149	262
Totais	146 ⁵²	191	337

N=337 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De um universo observável (Gráfico 28) de 146 dirigentes de cúpula da CGTP, o grupo profissional de *operários* (Operários, Artífices e trabalhadores similares) dirigentes sindicais de cúpula é, numericamente, o mais significativo e é masculinizado, com 29 *homens operários* (20% dos dirigentes de cúpula desta central), seguido do grupo profissional de *técnicos e profissionais de nível intermédio*, com 15 homens (10% dos dirigentes de cúpula desta central). Os grupos profissionais constituídos por *peçoal administrativo* e por *especialistas das profissões intelectuais e científicas* têm bastante peso na central, com, respectivamente, 12 (8%) e 11 (8%) homens. Os *operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem* bem como o *peçoal dos serviços e vendedores*, estando representados, têm pouco peso numérico. Nenhum trabalhador *quadro superior da administração pública, dirigentes e quadros superiores das empresas privadas* integra os órgãos centrais da CGTP.

⁵² Dos 146 dirigentes sindicais da CGTP desconhecem-se, por não constarem nas nossas fontes, as profissões de 42 elementos e, na UGT, de apenas 9.

Na UGT, e de um universo observável de 191 dirigentes de cúpula, os trabalhadores homens dos *serviços e vendedores* e os *especialistas das profissões intelectuais e científicas* constituem a maioria dos dirigentes de cúpula com, respectivamente, 41 homens (21%) e com 40 homens (21%), seguindo-se os *técnicos e profissionais de nível intermédio* com 26 homens dirigentes (14%) e o grupo do pessoal administrativo, com 24 homens dirigentes (13%). O número de operários é pequeno (9 homens). O grupo de *quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores das empresas privadas* está representado por 2 dirigentes.

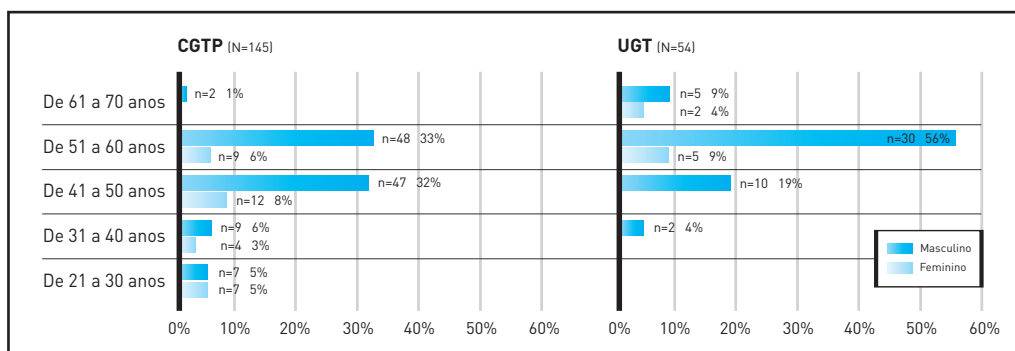
Na globalidade, os 146 dirigentes de cúpula, homens e mulheres, da CGTP estão mais homogeneamente repartidos por vários grupos profissionais, tendo uma forte concentração de dirigentes operários e os 191 dirigentes de cúpula, homens e mulheres, da UGT, estão mais concentrados nos grupos profissionais *especialistas das profissões intelectuais e científicas* e *pessoal de serviços e vendedores*. A hipótese segundo a qual a CGTP mantém um forte pendor industrial, traduzido por um significativo contingente de operários/as confirma-se: não sendo uma central operária, a CGTP é, também, uma central operária.

Quanto às 33 mulheres dirigentes de cúpula, a CGTP integra 6 mulheres *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, 5 mulheres *administrativas*, 4 mulheres técnicas profissionais de nível intermédio, 4 mulheres operárias, 2 mulheres do grupo *pessoal dos serviços e vendedores* (são ignorados os grupos profissionais de 10 mulheres dirigentes).

Quanto às 42 mulheres dirigentes de cúpula, a UGT integra 15 mulheres *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, 9 mulheres *administrativas*, 7 mulheres do grupo profissional *pessoal de serviços e vendedores*, 6 mulheres *técnicas profissionais de nível intermédio* e, ainda, 1 *operária*.

Ao contrário do que se verifica, de um modo global, nos sindicatos, onde as mulheres têm um papel significativo no que respeita ao número de dirigentes de grupos profissionais com *status* elevado e, no caso dos sindicatos da UGT, as mulheres estão sobre-representadas no grupo profissional *técnicas profissionais de nível intermédio* e a atingir uma quase paridade no grupo profissional *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, já nas centrais, nos poderes de cúpula, as mulheres surgem, em todos os grupos profissionais, em número inferior ao número de homens.

GRÁFICO 29 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS CÚPULAS – CENTRAIS SINDICAIS CGTP E UGT: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/GRUPO ETÁRIO



N=199 Dirigentes sindicais (60 % do universo observável de 337)

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 29, relativo a um corpus observável de 199 dirigentes sindicais de cúpula do universo de 337⁵³, no que diz respeito à distribuição por sexo e por grupo etário dos dirigentes sindicais membros eleitos das duas centrais sindicais portuguesas, CGTP e UGT, verificamos que a maioria dos dirigentes de cúpula é do sexo masculino em qualquer das centrais e em quase todos os grupos etários.

A pequeníssima exceção àquela regularidade verifica-se na CGTP, onde se verifica, na faixa etária *21-30 anos* uma **paridade entre sexos**, com 7 sindicalistas do sexo masculino e o mesmo número para o sexo feminino, correspondendo ambos os sexos a 5% em relação ao total de dirigentes sindicais da estrutura da intersindical. Nas restantes faixas etárias o sexo feminino é minoritário (3%, 6%, 8%) e a sua presença é mais visível no grupo etário dos *41-50 anos* (12 mulheres dirigentes de cúpula).

Quanto à UGT, **na faixa etária 21-30 anos não existe qualquer dirigente sindical**. Na faixa etária *31-40 anos* e *41-50 anos*, do mesmo modo, **não se verifica a presença do sexo feminino**. A fraca presença feminina é mais visível no grupo etário *51-60 anos*, com 9% (5 mulheres dirigentes de cúpula) e mais reduzida no grupo etário *61-70 anos* resumindo-se respectivamente e 4% (2 mulheres dirigentes de cúpula).

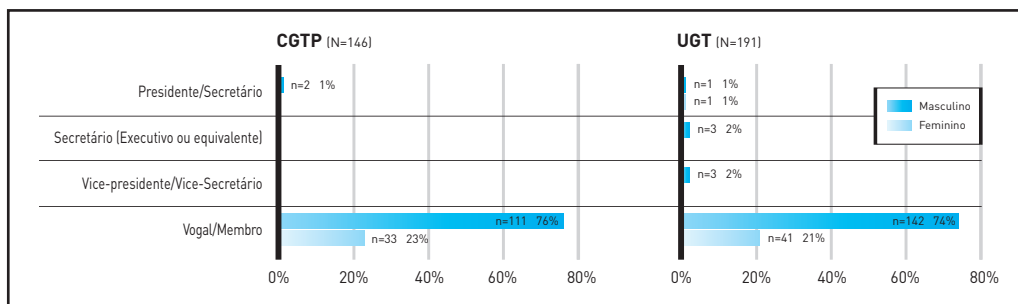
O grande contingente de dirigentes de cúpula da CGTP é do sexo masculino e tem entre *41 e 60 anos* de idade, correspondendo a 66% dos dirigentes da central, e a 95 homens.

O grande contingente de dirigentes de cúpula da UGT é do sexo masculino e tem entre *41 e 60 anos* de idade, correspondendo a 75% dos dirigentes da central, e a 40 homens.

⁵³ As idades dos dirigentes sindicais da CGTP são conhecidas quase a 100%; as idades dos dirigentes sindicais da UGT são conhecidas para apenas 54 dirigentes, num universo de 191.

O padrão etário nas cúpulas indica ser a idade entre os 41-60 anos a mais comum. As cúpulas da CGTP apresentam paridade de género juvenil (21-30 anos) com uma pequena população dirigente de 14 pessoas.

GRÁFICO 30 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS CÚPULAS – CENTRAIS SINDICAIS CGTP E UGT: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/CARGO



N=337 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 30, relativo ao universo observável de 337 dirigentes sindicais das cúpulas, no que diz respeito à distribuição por cargos dos dirigentes sindicais membros eleitos das duas centrais sindicais, CGTP e UGT, verificamos que o sexo feminino é claramente minoritário. Na estrutura de cúpula da CGTP, para um total de 146 dirigentes sindicais, 113 são do sexo masculino, correspondendo a 77,4%, e apenas 33 do **sexo feminino, correspondendo a 22,6%**.

Na estrutura de cúpula da UGT, o sexo feminino é, também, claramente minoritário com expressões numéricas semelhantes às da CGTP. Para um total de 191 dirigentes sindicais, 149 são do sexo masculino, correspondendo a 78%, e apenas 42 do **sexo feminino, correspondendo a 22%**.

Em ambas as centrais, o cargo de *Vogal/Membro* é numericamente o mais significativo, com 99% dos dirigentes da CGTP a desempenharem esse cargo e 95% da UGT.

Ao analisarmos a CGTP, e discriminando os cargos – *Presidente/Secretário-Geral* e *Vogal/Membro* – encontramos uma total **ausência do sexo feminino** no primeiro caso, com um total de dois dirigentes sindicais, ambos do sexo masculino, e, no segundo caso, o cargo de *Vogal/Membro*, as mulheres representam apenas 22,9% correspondendo a 33 dirigentes de cúpula e os homens 76%, correspondendo a 111 dirigentes de cúpula.

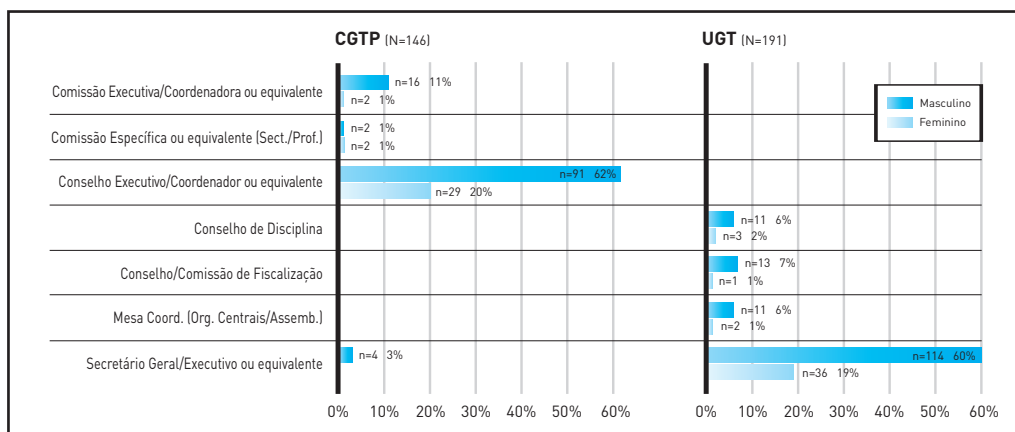
Ao analisarmos a UGT, e discriminando os cargos – *Presidente/Secretário-Geral*; *Secretário (executivo ou equivalente)*; *Vice-presidente* e *Vogal/Membro* – constatamos

que no primeiro cargo referido existe **paridade entre os sexos, com um dirigente sindical para o sexo feminino** e outro para o masculino. Contudo, nos restantes cargos, o poder é masculino, com o cargo de *Secretário (Executivo ou equivalente)* a reunir três dirigentes sindicais do sexo masculino, o cargo de *Vice-presidente* também a reunir três dirigentes sindicais no sexo masculino. Por último, o cargo de *Vogal/Membro* a reunir um total de 183 dirigentes sindicais, 142 do sexo masculino, correspondendo a 77,6%, e apenas 41 do sexo feminino, correspondendo a 22,4%.

O cargo *Vogal/Membro* é o que reúne o maior número de dirigentes sindicais, de ambos os sexos, como se esperava, dada a sua natureza. A disparidade entre sexos encontra-se não nos muitos cargos indiferenciados mas nos cargos diferenciados, nomeadamente nos da UGT, que tem, para além do cargo de Presidente/Secretário-Geral, embora em número reduzido, 6 cargos diferenciados e masculinizados. Contudo, não é irrelevante referir que **nos cargos de maior pendor decisório o sexo feminino é inexistente**. No caso da UGT, a existência de uma dirigente de cúpula do sexo feminino e de um dirigente de cúpula do sexo masculino, no cargo de *Presidente/Secretário-Geral* é, apesar de tudo, relevante⁵⁴.

O padrão de poder apresenta-se, na UGT, em forma de pirâmide, com cargos diferenciados – Vice Presidentes e Secretários – e, exceptuando a Presidente, amplamente masculinizados. Na CGTP, o padrão de poder apresenta-se achatado, com dois Presidentes/Secretários-Gerais do sexo masculino exerce o poder, em directo, o conjunto de Vogais.

**GRÁFICO 31 – DIRIGENTES SINDICAIS DAS CÚPULAS – CENTRAIS SINDICAIS
CGTP E UGT: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/ÓRGÃO**



N=337 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

⁵⁴ Tratando-se, como é do conhecimento geral, de uma dirigente sindical oriunda do sector de actividade da **educação**.

De acordo com o gráfico nº 31, relativo ao universo observável de 337 dirigentes sindicais das cúpulas, as duas centrais sindicais, CGTP e UGT, a distribuição por órgão dos dirigentes sindicais de cúpula, apresenta diferenças entre centrais. A CGTP não tem um órgão específico para o exercício do poder disciplinar, ao contrário da UGT (ver *Anexo 1, UGT e CGTP – Quadro elaborado a partir dos Estatutos das Centrais Sindicais em vigor em 2001*). Na CGTP, o órgão Conselho Nacional é o órgão deliberativo e constituído por membros eleitos directamente e a Comissão Executiva é o órgão executivo e constituído por membros eleitos. Na UGT, o Secretariado Nacional é o órgão deliberativo e constituído por membros eleitos e a Mesa do Congresso é o órgão executivo e constituído por membros eleitos. São, sobretudo, estes 4 órgãos cujos resultados eleitorais se encontram especificados nas nossas fontes.

Assim, a CGTP reúne a maior parte dos seus elementos no *Conselho Nacional (Conselho Executivo/coordenador ou equivalente)* com 62% de elementos do sexo masculino – 91 dirigentes – e **20% de elementos do sexo feminino** – 29 dirigentes – para um total de 120 dirigentes sindicais; seguindo-se a *Comissão Executiva (Comissão Executiva/coordenadora ou equivalente)*, com 11% de elementos do sexo masculino – 16 – e **1% apenas de elementos do sexo feminino** – 2 – correspondendo a um total de 18 dirigentes sindicais. Estes dois órgãos reúnem 94% do total de dirigentes sindicais da estrutura organizativa da CGTP.

No que se refere à UGT, o *Secretariado Nacional (Secretariado-Geral/Executivo ou Equivalente)* é o órgão que reúne o maior número de dirigentes sindicais, com 114 do sexo masculino, correspondendo a 60%, e 36 do **sexo feminino, correspondendo a 19%**; seguindo-se os três restantes órgãos representados com percentagens muito parecidas entre si: o *Conselho Fiscalizador (Conselho/Comissão de Fiscalização)* com 13 elementos do sexo masculino, correspondendo a 7%, e 1 elemento do **sexo feminino, correspondendo a 1%**; o *Conselho de Disciplina* com 11 elementos do sexo masculino, correspondendo a 6%, e 3 elementos do **sexo feminino, correspondendo a 2%**; e, finalmente, a *Mesa do Congresso (Mesa Coordenadora/Órgãos Centrais/Assembleia)* com 11 elementos do sexo masculino, correspondendo a 6%, e 2 elementos do **sexo feminino, correspondendo a 1%**.

A diversidade dos órgãos dirigentes reflecte o modo como ambas as centrais estruturaram a divisão do poder: o poder deliberativo, na CGTP é exercido pelo *Conselho Nacional* e na UGT pelo *Secretariado Nacional*; o poder executivo, na CGTP, é exercido pela *Comissão Executiva* e, na UGT, pela *Mesa do Congresso*. Os membros eleitos para os restantes órgãos dirigentes de ambas as Centrais não figuram nas nossas fontes e não figuram no nosso universo de membros eleitos directamente.

É de referir que na CGTP, o órgão *Comissão Específica ou equivalente* apresenta paridade entre os géneros, com dois dirigentes sindicais para o sexo masculino e outros dois dirigentes sindicais para o sexo feminino, apesar de os números (quatro elementos) não serem muito representativos. Como vimos (ver 2.3.2.5. *Os dirigentes sindicais e a perspectiva do poder: as categorias do poder*), estas comissões específicas não têm poder decisório mas apenas poder consultivo, não se constituindo como

órgãos com personalidade estatutária. Nos restantes órgãos, como já referimos, o sexo feminino é minoritário em todos os outros órgãos pertencentes a qualquer das duas centrais sindicais. Nas nossas fontes, a UGT não apresenta dados relativos aos elementos de cúpula que dirigem as comissões específicas.

Pode concluir-se que, nas duas centrais sindicais, quer o poder deliberativo quer o poder executivo são exercidos por homens dirigentes de cúpula.

2.6.2.3.1. Síntese sobre a genderização dos dirigentes sindicais das cúpulas

Pelas razões metodológicas apontadas, os resultados referentes a este ponto não constituem uma análise integral da genderização das duas centrais sindicais mas tão-somente dos seus e das suas dirigentes eleitos/as. No entanto, os valores por nós obtidos são próximos dos valores obtidos noutros trabalhos. De acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística, considerando um total de 392 membros dos organismos de direcção central das confederações de trabalho, a feminização dos organismos de direcção central das confederações de trabalho situa-se, no ano de 2003, entre os 21% para a UGT e os 22% para a CGTP. Ora, o presente estudo, cujo trabalho de campo se refere ao ano de 2001, e considerando um total de 337 dirigentes sindicais das cúpulas⁵⁵ das duas confederações sindicais CGTP e UGT, apresenta uma feminização de 21,9% para a UGT e de 22,6% para a CGTP, valores percentuais muito próximos dos valores apresentados pelo INE, ligeiramente mais feminizados do que os valores para a feminização no universo real, facto que apoia a nossa ideia segundo a qual o nosso universo pode estar ligeiramente enviesado no sentido de uma sobre-feminização já que os números do nosso estudo são, em antiguidade, pelo menos dois anos anteriores, aos números do INE, logo, em princípio correspondendo a uma menor feminização, a qual se terá implantado, no nosso país, degrau a degrau, ano a ano, eleição a eleição.

2.6.2.3.1.1. Categorias de poder dos dirigentes sindicais das cúpulas

Apesar das dissemelhanças organizativas, o padrão do poder de género das duas centrais CGTP e UGT é semelhante, muito masculinizado. A feminização global de qualquer uma das centrais situa-se à volta dos 21%.

Nas duas centrais sindicais, o poder deliberativo é exercido “no masculino”, por 91 homens dirigentes de cúpula, na CGTP e por 29 mulheres, por 114 homens e por 36 mulheres, na UGT. Em ambos os casos verifica-se a regularidade do exercício do poder ser masculino a 76%. Também o poder executivo, exercido em ambas as centrais, é masculino, a 89% na CGTP (16 homens e 2 mulheres) e a 85% na UGT (11 homens e 2 mulheres). Pode dizer-se que, a nível das cúpulas as diferenças de genderização se esbatem. O poder fiscalizador e o poder disciplinar são, em ambas as centrais, exerci-

⁵⁵ O nosso universo de dirigentes das cúpulas é menor do que o universo do INE porque nele apenas constam os dirigentes eleitos directamente.

dos por homens, tendo a UGT órgãos específicos, masculinizados, com esse objectivo, cabendo à CGTP, essas funções a órgãos não específicos. Os órgãos consultivos apresentam paridade de género, na CGTP.

2.6.2.3.1.2. Tendência sindical e genderização dos dirigentes sindicais das cúpulas

Os órgãos executivos de ambas as centrais – Comissão Executiva da CGTP e Mesa do Congresso da UGT – são masculinizados, como o são os órgãos deliberativos – Conselho Nacional da UGT e Secretariado Nacional da CGTP, bem como,

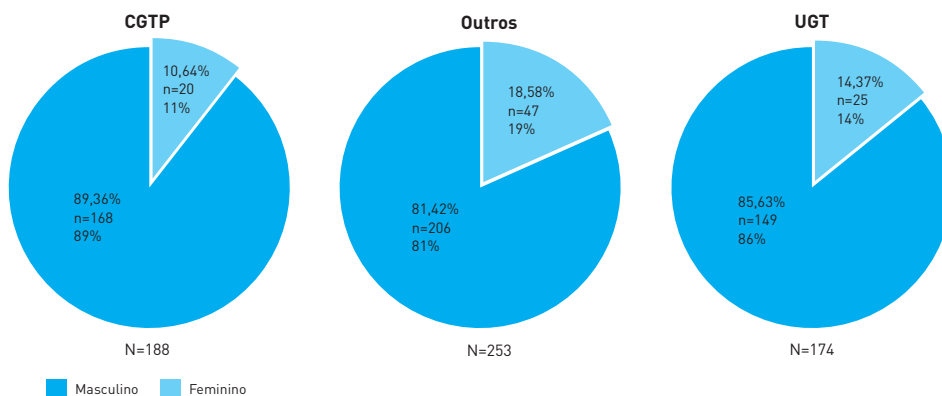
Ao contrário do que se verifica, de um modo global, nos sindicatos, onde as mulheres têm um papel significativo no que respeita ao número de dirigentes de grupos profissionais com *status* elevado e, no caso dos sindicatos da UGT com esse número a atingir uma quase paridade, já nas centrais, nos poderes de cúpula, as mulheres surgem, para todos os grupos profissionais com presença nas centrais, em número inferior ao número de homens.

A questão de género segundo a qual as mulheres, para atingirem patamares idênticos aos dos homens, têm de ter qualificações superiores às dos homens, não se verifica para as dirigentes de cúpula de nenhuma das centrais sindicais.

2.6.2.4. Os dirigentes sindicais de topo: Presidentes e Secretários-Gerais

Analisamos, neste ponto, a estrutura de género dos Dirigentes sindicais de topo – com cargos de Presidente e Secretário-Geral – sendo a totalidade observável de 615 dirigentes sindicais. De sublinhar que se trata de um universo composto pelos Presidentes e Secretários-Gerais que exercem cargos de topo nos vários órgãos das organizações sindicais: Secretariado-Geral Executivo ou Equivalente, Mesa Coordenadora (Órgãos Centrais/Assembleia), Mesa da Assembleia de Delegados, Conselho Executivo/Coordenador ou Equivalente, Direcção, Secção, Conselho/Comissão de Fiscalização, Conselho de Disciplina, Comissão Executiva/Coordenadora ou Equivalente, Outra Direcção/Coordenadora. As organizações sindicais são em número de 281, no nosso universo observável (constituído por sindicatos, federações, uniões, e confederações). Mantendo constante a abordagem por sexo e por tendência sindical, analisamos a distribuição dos Presidentes e Secretários-Gerais das tendências CGTP, UGT e Outros, por âmbito geográfico, por classificação das actividades económicas – CAE, por grupo etário e por órgão sindical.

GRÁFICO 32 – DIRIGENTES SINDICAIS DE TOPO – CARGOS DE PRESIDENTE E SECRETÁRIO-GERAL: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL



N=615 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 32, relativo a um universo observável de 615 dirigentes sindicais de topo, i.e., que ocupam cargos de Presidente ou de Secretário-Geral nos órgãos gerentes da totalidade das organizações sindicais (281), os mesmos distribuem-se, em relação à tendência sindical da seguinte forma: na CGTP 89,3% dirigentes de topo são do sexo masculino, correspondendo a 168 homens, e **10,64%, 20 mulheres, são dirigentes de topo.**

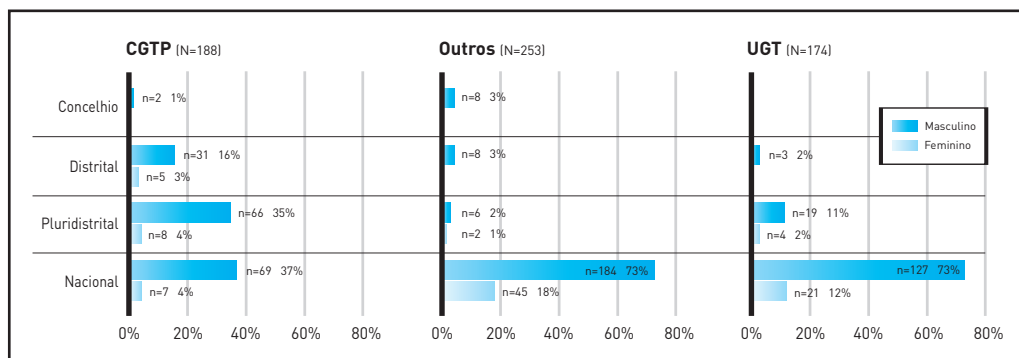
Os dirigentes sindicais de topo dos órgãos gerentes das organizações sindicais de tendência UGT são 85,63% do sexo masculino, correspondendo a 149 homens, e **14,37%, 25 mulheres, são dirigentes de topo.**

Os dirigentes sindicais de topo dos órgãos gerentes das organizações sindicais de tendência sindical “Outros” são 81,42 % do sexo masculino, correspondendo a 206 sindicalistas, e **18,58 %, 47 mulheres são dirigentes de topo.**

Encontramos, ao nível dos dirigentes de topo em qualquer uma das tendências, grandes disparidades de género com uma constante: o sexo masculino é maioritário. A disparidade de género mais acentuada verifica-se na CGTP. Pelo contrário, na tendência Outros, o número de dirigentes sindicais de topo do sexo feminino é mais elevado que nas outras tendências, se bem que não se trate de uma diferença muito significativa. Ainda assim, é superior aos dirigentes sindicais de topo das organizações de tendência CGTP, em oito pontos percentuais, e aos dirigentes sindicais de topo de tendência UGT, em cerca de quatro pontos percentuais.

Comparando⁵⁶ a distribuição por género, dos dirigentes de topo dos órgãos gerentes de todas as organizações sindicais, com a distribuição, por género, dos dirigentes sindicais de base (ver Gráfico n.º 10 – Dirigentes sindicais de base – Sindicatos: Sexo/Tendência Sindical), verifica-se um processo de afunilamento, na medida em que as percentagens de mulheres dirigentes dos sindicatos – em todos os cargos e todos os órgãos – são bem mais elevadas do que as percentagens de mulheres dirigentes de topo do conjunto das organizações sindicais (sindicatos, federações, uniões, e confederações). Assim, para uma representação de mulheres dirigentes de base, no conjunto dos sindicatos, a CGTP apresenta 34 %, valor que cai, no que respeita às mulheres dirigentes de topo dos órgãos gerentes das várias organizações sindicais, para uma representação de cerca de 11%; o mesmo se verificando na UGT onde estas percentagens passam de cerca de 35% de mulheres dirigentes sindicais de base para apenas 14% de mulheres dirigentes de topo e, para as “Outras” organizações sindicais, este valor cai de uma quase paridade de género nos sindicatos – 46% – para cerca de 19% apenas de mulheres dirigentes de topo nas várias organizações sindicais.

GRÁFICO 33 – DIRIGENTES SINDICAIS DE TOPO – CARGOS DE PRESIDENTE E SECRETÁRIO-GERAL: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/ÂMBITO GEOGRÁFICO



N=615 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Observemos a distribuição, por âmbito geográfico, das 20 mulheres dirigentes de topo da CGTP, das 25 mulheres dirigentes de topo da UGT e das 47 mulheres dirigentes de topo das “Outras” organizações, comparativamente com a distribuição, por âmbito geográfico, dos 3 grandes contingentes de homens dirigentes de topo. De acordo com o gráfico n.º 33, relativo a um universo observável de 615, verificamos que das 20 mulheres dirigentes de topo, nas organizações sindicais da CGTP, estão presentes no âmbito geográfico pluridistrital 8 mulheres dirigentes de topo, seguindo-se o âmbi-

⁵⁶ Sublinhe-se a existência de uma variável que não está a ser controlada, nesta comparação, uma vez que não são completamente comparáveis os 238 sindicatos com as 281 organizações sindicais, visto ser o primeiro um sub-conjunto do segundo.

to nacional com 7 mulheres dirigentes de topo e o âmbito distrital com 5 mulheres dirigentes de topo. No âmbito geográfico concelhio o sexo feminino não está representado. Quanto ao sexo masculino, encontra-se mais representado no âmbito geográfico nacional com 69 homens dirigentes de topo, seguindo-se o âmbito pluridistrital com 66 homens dirigentes de topo, o âmbito distrital com 31 homens dirigentes de topo. O âmbito geográfico concelhio é exclusivamente masculino, com 2 dirigentes de topo.

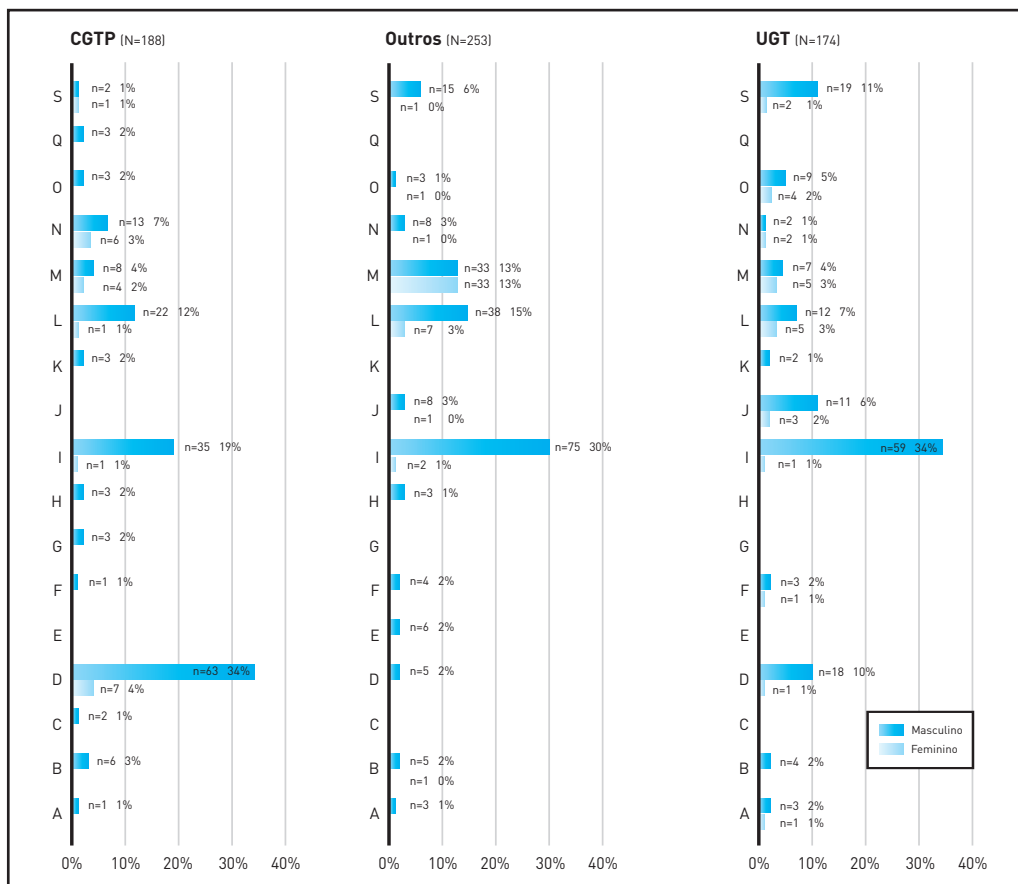
Nas organizações sindicais de tendência UGT, e em relação às mulheres dirigentes de topo, em número de 25, o âmbito geográfico nacional é o mais representado com 21 mulheres dirigentes de topo, seguindo-se o âmbito geográfico pluridistrital com 4 mulheres dirigentes de topo. No âmbito geográfico distrital não há mulheres dirigentes de topo. Quanto aos dirigentes sindicais de topo do sexo masculino concentram-se, igualmente, no âmbito geográfico nacional com 127 homens dirigentes sindicais de topo, seguindo-se o âmbito pluridistrital com 19 homens dirigentes sindicais de topo e o âmbito distrital com 3 dirigentes sindicais de topo.

Nas organizações sindicais de tendência “Outros”, e em relação às mulheres dirigentes sindicais de topo, num total de 47, o âmbito geográfico mais representado é o nacional com 45 mulheres dirigentes sindicais de topo, seguindo-se o pluridistrital com 2 mulheres dirigentes sindicais de topo. Os âmbitos geográficos distrital e concelhio são exclusivamente masculinos. Ainda em relação ao sexo masculino, este está mais representado no âmbito geográfico nacional com 184 homens dirigentes de topo, seguindo-se os âmbitos distrital e concelhio, ambos com 8 homens cada e, por último, o âmbito pluridistrital com 6 homens.

Recordemos que as organizações sindicais de tendência sindical UGT e “Outros”, no são de âmbito maioritariamente nacional e as organizações sindicais de tendência CGTP repartem-se entre organizações de âmbito nacional e de âmbito pluridistrital.

Sendo em número muito reduzido – 8 mulheres dirigentes de topo – é nas organizações pluridistritais que se encontra alguma representação feminina. No entanto, o padrão de presença significativa de mulheres como dirigentes de órgãos de base pluridistritais modifica-se quando os cargos são cargos diferenciados, nomeadamente de topo, nos vários órgãos gerentes das organizações sindicais pluridistritais.

GRÁFICO 34 – DIRIGENTES SINDICAIS DE TOPO – CARGOS DE PRESIDENTE E SECRETÁRIO-GERAL: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/CAE



N=615 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Observemos a distribuição, por actividade económica, das 20 mulheres dirigentes de topo da CGTP, das 25 mulheres dirigentes de topo da UGT e das 47 mulheres dirigentes de topo das “Outras” organizações, comparativamente com a distribuição, por actividade económica, dos 3 grandes contingentes de homens dirigentes de topo. De acordo com o gráfico nº 34, relativo a um universo observável de 615 dirigentes sindicais de topo, as 20 mulheres dirigentes de topo de órgãos gerentes das organizações sindicais de tendência CGTP, concentram-se em três sectores de actividade económica: as **indústrias transformadoras (D)** com 7 mulheres, a **saúde e acção social (N)** com 6 mulheres e a **educação (M)** com 4 mulheres. Temos ainda mulheres dirigentes de topo na administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L) com 1 mulher, no sector S com 1 mulher e, ainda, 1 mulher no sector de transportes, armazenagem e comunicações (I).

Quanto ao grupo de dirigentes de topo do sexo masculino, não só é mais numeroso – 168 dirigentes – como se encontra mais distribuído, com as **indústrias transformadoras (D)** a concentrar o maior número de dirigentes sindicais, 63, seguindo-se os **transportes, armazenagem e comunicações (I)** com 35, a **administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L)** com 22, a **saúde e acção social (N)** com 13 e a **educação** com 8.

Em relação às 25 mulheres dirigentes de topo de órgãos gerentes das organizações sindicais de tendência UGT, a maioria encontra-se na **administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L)** com 5 mulheres, seguindo-se a **educação (M)** com 5 mulheres, e **outras actividades de serviço colectivo, social e pessoais (O)** com 4 mulheres, as **actividades financeiras (J)** com 3 mulheres, a **saúde e acção social** com 2 mulheres, o sector S com 2 mulheres, a construção (F) com 1 mulher, as indústrias transformadoras (D) com 1 mulher, os transportes, armazenagem e comunicações (I) com 1 mulher e a agricultura com 1 mulher. É de realçar que, no caso das organizações sindicais da UGT, as mulheres dirigentes de topo se encontram distribuídas de forma mais uniforme que no caso das organizações sindicais de tendência CGTP.

No que respeita aos dirigentes sindicais de topo do sexo masculino, em número de 149, concentram-se, sobretudo, nos **transportes, armazenagem e comunicações (I)** com 59, seguindo-se as **indústrias transformadoras (D)** com 18 e o sector S comércio, escritório, informática e serviços/quadros e profissões intelectuais e científicas/técnicos e profissionais de nível intermédio, com 19 homens.

Em relação às 47 mulheres dirigentes de topo de órgãos gerentes nas organizações sindicais de tendência “Outros”, concentram-se, sobretudo, na **educação (M)** com 33 mulheres, seguindo-se a **administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L)** com 7 mulheres, 1 mulher no sector S, 1 mulher no sector O (outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais), 1 mulher no sector N (saúde e acção social), 1 mulher no sector J (actividades financeiras), 1 mulher no sector I (transportes, armazenagem e comunicações) e 1 mulher no sector B (pesca). Assim, Os dois sectores M e L reúnem 85% do total das poucas dirigentes sindicais de topo do sexo feminino, sendo de realçar tratar-se de sectores de actividade em que o género feminino está bem representado em termos numéricos.

Quanto aos dirigentes sindicais de topo do sexo masculino, em número de 208, concentram-se nos **transportes, armazenagem e comunicações (I)** com 75, na **administração pública, defesa e segurança social obrigatória (L)** com 38 e na **educação (M)** com 33. Assim, estes três sectores reúnem cerca de 71% do total dos muitos dirigentes sindicais do sexo masculino desta tendência. As organizações sindicais de “Outras” tendências **apresentam paridade numérica de dirigentes de topo no sector da educação.**

As organizações sindicais do feminizado sector da educação apresentam algumas mulheres dirigentes de topo, mas em número muito reduzido na CGTP e na UGT (respectivamente 4 e 5 mulheres), o que quer dizer que as muitas mulheres dirigentes sindicais de base neste sector de actividade não tiveram acesso a lugares de topo nas respectivas organizações sindicais. Os homens dirigentes de topo, no sector da educação, não estão

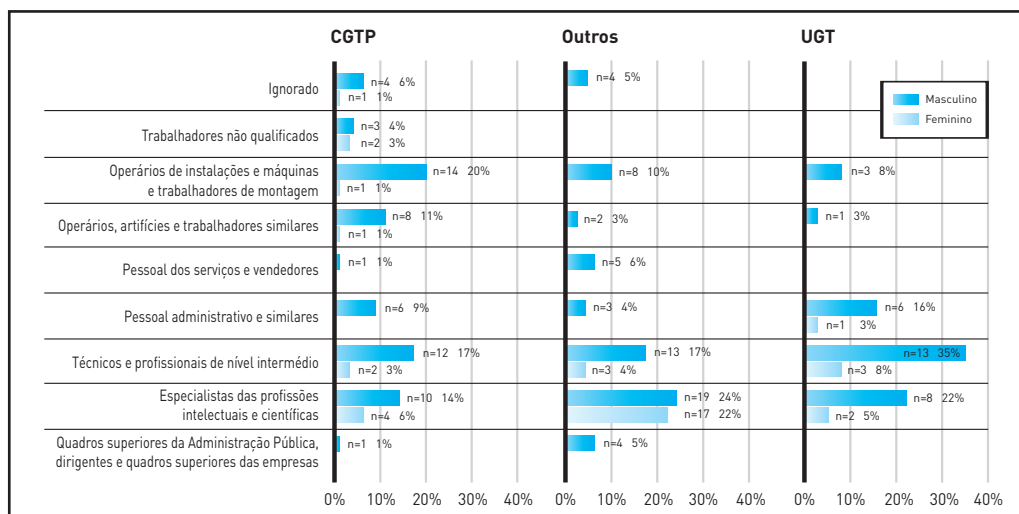
representados em número elevado, sendo, respectivamente, 8 e 7, mas estão em maioria, facto que pode traduzir uma competição feroz, ganha por uma maioria masculina. As organizações de “Outras” tendências, pelo contrário, possibilitaram esse acesso, da base para o topo, às mulheres que se apresentam, nos cargos de topo, das organizações sindicais do sector da educação, em paridade com os homens (33 mulheres, 33 homens).

No feminizado sector da saúde e acção social, verifica-se paridade de género para os dirigentes da UGT (embora sejam apenas 4 dirigentes, 2 mulheres e 2 homens), uma forte masculinização para os dirigentes da CGTP (13 dirigentes homens e 6 dirigentes mulheres) e uma ainda mais acentuada masculinização para os “Outros” sindicatos (8 dirigentes homens e 1 dirigente mulher).

O exercício do poder sindical, por homens, em organizações sindicais relativas a sectores de actividade económica masculinizada, verificado para os sindicatos, verifica-se para os dirigentes de topo como, por exemplo, os dirigentes do sector de transportes, armazéns e comunicações. O poder sindical, no sector industrial afecto à UGT é, igualmente, masculino.

O número de dirigentes de topo, para cada actividade económica depende do número de organizações sindicais. Afectas à CGTP, no sector industrial, existem 49 (das 57 organizações) e, no sector de transportes, 22 (das 57 organizações), sectores cujas organizações sindicais apresentam elevados números de dirigentes. Afectas à UGT, no sector de transportes, existem 18 (das 70 organizações). Nas “Outras” organizações, no sector de transportes, existem 30 (das 70 organizações). Existem 7 organizações sindicais afectas à UGT e 6 nas “Outras” organizações, do sector S, no qual ambas as tendências se encontram bem implantadas.

GRÁFICO 35 – DIRIGENTES SINDICAIS DE TOPO – PRESIDENTES DA CGTP, UGT E OUTROS: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/GRUPO PROFISSIONAL



	CGTP	UGT	OUTROS	TOTAIS
Sexo Feminino	11	6	20	37
Sexo Masculino	59	31	58	148

N=185 Dirigentes sindicais (30% do universo observável de 615)

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 35, o grupo profissional predominante nos dirigentes de topo de sexo masculino, dos órgãos gerentes, nas organizações sindicais afectas à CGTP, é o dos “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem”, com 14 dirigentes (20%), seguido pelos “técnicos e profissionais de nível intermédio”, com 12 dirigentes (17%), dos *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, com 10 dirigentes (14%) e *operários artífices e trabalhadores similares*, com 9 dirigentes (11%). Como mulheres dirigentes de topo, temos uma percentagem de 4% para as mulheres *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, com 4 dirigentes (6%) e 2 mulheres “técnicas e profissionais de nível intermédio” (3%).

Nas organizações afectas à UGT, predominam os dirigentes de topo do sexo masculino “técnicos e profissionais de nível intermédio” com 13 dirigentes (39%), os *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, com 8 dirigentes (22%) e *peçoal administrativo e similares*, com 6 dirigentes (16%). Os grupos dos operadores e dos operários, em conjunto, estão representados por 4 dirigentes (11%). As mulheres dirigentes de topo são em número de 3 *técnicas e profissionais de nível intermédio* (8%) e em número de 2 *especialistas das profissões intelectuais e científicas* (5%)

Nas “Outras” organizações sindicais, predominam os dirigentes de topo *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, com 19 homens (24%) e 17 mulheres, **numa quase paridade** (22%), seguidos dos dirigentes de topo que pertencem ao grupo profissional “técnicos e profissionais de nível intermédio” com 13 dirigentes do sexo masculino (17%) e três dirigentes do sexo feminino e, ainda 8 homens *operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem* e 6 homens do grupo do *peçoal dos serviços e vendedores*.

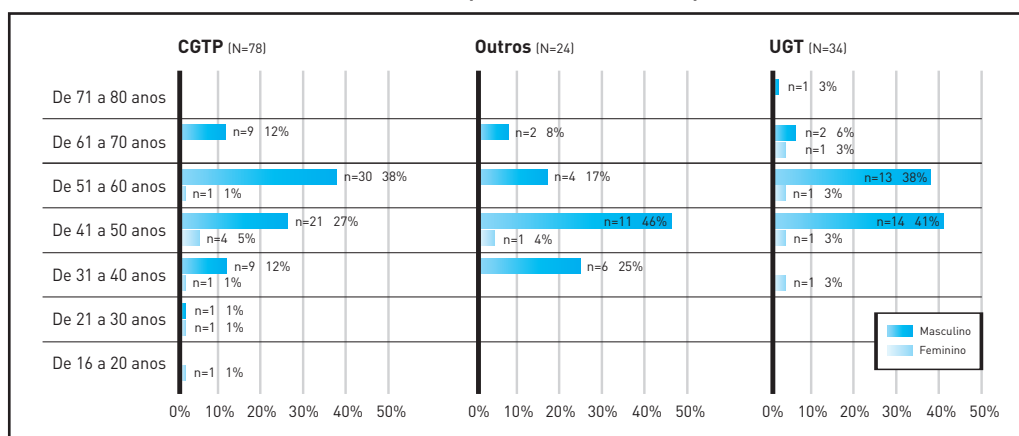
A nível de dirigentes de topo, os órgãos gerentes, nas organizações sindicais da CGTP, mantêm-se masculinos, operários, de técnicos intermédios e de profissionais intelectuais. Os órgãos gerentes das organizações da UGT mantêm, no topo, como dirigentes, homens, técnicos intermédios e profissionais intelectuais. Nos órgãos gerentes das “Outras” organizações sindicais há uma quase paridade de género, no maior grupo profissional representado, os *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, e que corresponderá ao sector económico educação no qual as “Outros” tem um elevado número de organizações sindicais (14 organizações; ver Gráfico n.º 3; a CGTP tem 7 e a UGT 6).

Ao contrário do que acontecia nas organizações de base, isto é, nos sindicatos, onde a presença feminina, para alguns grupos profissionais com elevado status, é maior do

que a presença masculina, para esses mesmos grupos profissionais, nos dirigentes de topo dos vários órgãos gerentes, e qualquer que seja o grupo profissional, os homens estão sempre em maioria, com a exceção da representação, **quase paritária**, de *especialistas das profissões intelectuais e científicas*, nos dirigentes de topo de órgãos gerentes de “outros” sindicatos. O sector da educação deve ser responsável quer pela forte presença deste grupo profissional, quer pela quase paridade observada.

A questão de género segundo a qual as mulheres, para atingirem patamares idênticos aos dos homens, têm de ter qualificações superiores às dos homens, não parece verificar-se para as dirigentes de topo de nenhuma das centrais sindicais.

GRÁFICO 36 – DIRIGENTES SINDICAIS DE TOPO – CARGOS DE PRESIDENTE E SECRETÁRIO-GERAL: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/GRUPO ETÁRIO



N=136 Dirigentes sindicais (% do universo observável de 615)

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 36, relativo a um corpus observável de 136 dirigentes de um universo de 615 dirigentes sindicais de topo, i.e., dirigentes sindicais de topo, dos órgãos gerentes, nas organizações sindicais, os mesmos distribuem-se, em relação ao seu grupo etário e de acordo com a tendência sindical da seguinte forma: em relação aos dirigentes sindicais de topo, dos órgãos gerentes, nas organizações sindicais de tendência CGTP, estes concentram-se, sobretudo, entre os 31 e os 60 anos. O escalão etário 31-40 anos, têm 12% de dirigentes sindicais de topo do sexo masculino, correspondendo a 9 sindicalistas, e 1% de dirigentes sindicais de topo do sexo feminino, correspondendo a 1 mulher dirigente de topo; o escalão etário 41-50 anos, tem 27% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo ao número de 21, e 5% de dirigentes sindicais do sexo feminino, correspondendo ao número de 4 mulheres dirigentes de topo; e o escalão dos 51-60 anos, com 38% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo ao número de 30, e 1% de dirigentes sindicais do sexo feminino, correspondendo a 1 mulher dirigente de topo.

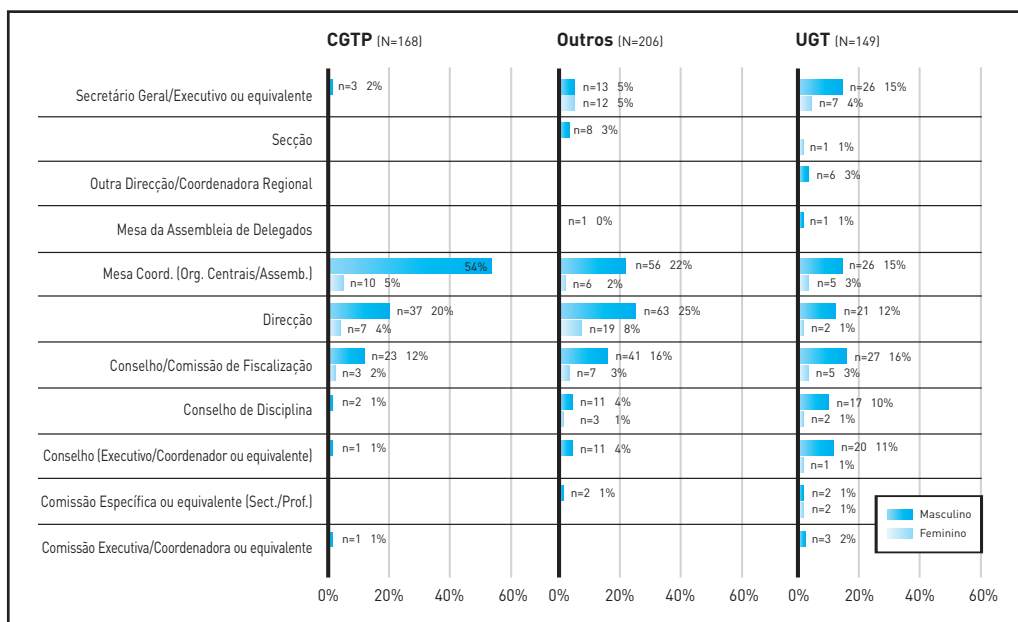
Se olharmos para os extremos etários verificamos que na faixa etária *16-20 anos* apenas o sexo feminino está representado com 1% de dirigentes sindicais, correspondendo apenas a 1 uma mulher dirigente de topo; na faixa etária de *21-30 anos*, existe **paridade de gênero** com 1% de dirigentes sindicais para ambos correspondendo a 1 dirigente. Nas faixas etárias do outro extremo, verificamos que nos *61-70 anos* apenas o sexo masculino está representado, com 12% de dirigentes sindicais, correspondendo a 9 dirigentes de topo; e na faixa etária dos *71-80* não encontramos qualquer representação.

Em relação aos dirigentes sindicais de topo, dos órgãos gerentes, nas organizações sindicais de tendência UGT, a sua distribuição é inexistente nas faixas etárias *16-20* e *21-30*, iniciando-se apenas na faixa etária *31-40 anos*, na qual **apenas o sexo feminino está representado com 3% de dirigentes sindicais do sexo feminino**, correspondendo a 1 mulher dirigente de topo. Seguem-se as faixas etárias *41-50 anos*, com 41% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 14 dirigentes, e **3% de dirigentes sindicais do sexo feminino**, correspondendo a 1 mulher dirigente de topo; a faixa de *51-60 anos* com 38% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 13 dirigentes, e **3% de dirigentes sindicais do sexo feminino**, correspondendo a 1 mulher dirigente de topo; *61-70 anos*, com 6% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 2 dirigentes, e **3% de dirigentes sindicais do sexo feminino**, correspondendo a 1 mulher dirigente de topo; e, por último, a faixa etária *71-80 anos*, exclusivamente masculina com 3% de dirigentes sindicais deste sexo, correspondendo a 1 homem dirigente de topo.

No que diz respeito aos dirigentes sindicais de topo, dos órgãos gerentes, nas organizações sindicais de tendência "Outros", as duas primeiras categorias, *16-20* e *21-30* anos, não apresentam qualquer dirigente sindical, e a faixa etária *31-40 anos* é **exclusivamente masculina, com 25% de dirigentes sindicais** de topo deste sexo, correspondendo ao número de 6. Segue-se as faixa etária *41-50 anos*, com 46% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 11 dirigentes de topo, e **4% de dirigentes sindicais do sexo feminino**, correspondendo a 1 mulher dirigente de topo; e as faixas etárias *51-60* e *61-70 anos*, exclusivamente masculinas, com 17% de dirigentes, correspondendo a 4 homens dirigentes de topo para a primeira faixa etária, e 8% de dirigentes, correspondendo a 2 dirigentes homens de topo, para a segunda. A faixa etária dos *71-80* anos não apresenta qualquer dirigente sindical.

O padrão etário dos dirigentes de topo situa-os entre os *41-60* anos. Nos órgãos gerentes das organizações da CGTP **há paridade de gênero na faixa etária juvenil, faixa que na UGT é totalmente feminina, mas com uma dirigente apenas.**

GRÁFICO 37 – DIRIGENTES SINDICAIS DE TOPO – CARGOS DE PRESIDENTE E SECRETÁRIO-GERAL: SEXO/TENDÊNCIA SINDICAL/ÓRGÃO



N=615 Dirigentes sindicais

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

De acordo com o gráfico nº 37, relativo a um universo observável de 615 dirigentes sindicais de topo, dos órgãos dirigentes, nas organizações sindicais, os mesmos distribuem-se, de acordo com a tendência sindical da seguinte forma: os dirigentes sindicais de topo, de órgãos gerentes, nas organizações sindicais de tendência CGTP encontram-se concentrados na *Mesa Coordenadora*, com 54% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo ao número de 101, e **5% de dirigentes sindicais do sexo feminino**, correspondendo ao número de 10 mulheres dirigentes de topo; segue-se a *Direcção* com 20 de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo a 37 sindicalistas, e **4% de dirigentes sindicais do sexo feminino**, correspondendo a 7 mulheres dirigentes de topo, e o *Conselho/Comissão de Fiscalização* com 12% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo ao número de 23 sindicalistas, e **2% de dirigentes sindicais do sexo feminino**, correspondendo ao número de 3 mulheres dirigentes de topo. Estes três órgãos reúnem cerca de 97% do total de dirigentes sindicais de topo de organizações sindicais afectos a esta tendência.

É de referir que o sexo masculino é maioritário em todos os órgãos gerentes e que vários órgãos são **exclusivamente masculinos**: o *Secretariado-Geral*, o *Conselho de Disciplina*, o *Conselho (executivo/coordenador ou equivalente)* e a *Comissão (executiva/coordenadora ou equivalente)*.

Quanto aos dirigentes sindicais de topo, dos órgãos gerentes, das organizações sindicais de tendência UGT, distribuem-se da seguinte forma: o *Conselho/Comissão de Fiscalização* concentra 16% de dirigentes sindicais do sexo masculino, correspondendo ao número de 27, e **3% de dirigentes sindicais do sexo feminino**, correspondendo ao número de 5; o *Secretariado-Geral* reúne 15% de dirigentes sindicais de topo do sexo masculino, correspondendo ao número e 26, e **4% de dirigentes sindicais de topo do sexo feminino**, correspondendo ao número de 7; a *Mesa Coordenadora*, 15% de dirigentes sindicais de topo do sexo masculino, correspondendo ao número de 26, e **3% de dirigentes sindicais de topo do sexo feminino**, correspondendo ao número de 5; o *Conselho (executivo/coordenador ou equivalente)* com 11% de dirigentes sindicais de topo do sexo masculino, correspondendo ao número de 20, e **1% de dirigentes sindicais de topo do sexo feminino**, correspondendo a 1 dirigente de topo; e o *Conselho de Disciplina* com 10% de dirigentes sindicais de topo do sexo masculino, correspondendo ao número de 17, e **1% de dirigentes sindicais de topo do sexo feminino**, correspondendo ao número de 2. Estes órgãos reúnem cerca de 92% do total de dirigentes sindicais de topo de organizações sindicais desta tendência.

Acrescente-se que o órgão *Secção* é **exclusivamente feminino**, com 1% de dirigentes sindicais deste sexo, correspondendo a 1 dirigente, e que no órgão *Comissão Específica ou equivalente* existe **paridade de género**, com 1% para cada um dos sexos, correspondendo a 2 homens dirigentes de topo e 2 mulheres dirigentes de topo.

É de referir que vários são os órgãos exclusivamente masculinos: *Outra Direcção/Coordenadora*, *Mesa da Assembleia de Delegados* e *Comissão (executiva/coordenadora ou equivalente)*.

Quanto aos dirigentes sindicais de topo, dos órgãos gerentes, das organizações sindicais de tendência "Outros", concentram-se nos órgãos Direcção, com 25% de dirigentes sindicais de topo do sexo masculino, correspondendo ao número de 63, e **8% de dirigentes sindicais de topo do sexo feminino**, correspondendo ao número de 19; *Mesa Coordenadora*, com 22% de dirigentes sindicais de topo do sexo masculino, correspondendo ao número de 56, e **2% de dirigentes sindicais de topo do sexo feminino**, correspondendo ao número de 6; e o *Conselho/Comissão de Fiscalização*, com 16% de dirigentes sindicais de topo do sexo masculino, correspondendo ao número de 41, e **3% de dirigentes sindicais de topo do sexo feminino**, correspondendo ao número de 7. Assim, estes três órgãos reúnem cerca de 76% do total de dirigentes sindicais de topo de organizações sindicais desta tendência.

Acrescente-se que no órgão *Secretariado-Geral* existe uma situação de **paridade de género**, com ambos os sexos a apresentar uma percentagem de 5%, correspondendo a 13 homens dirigentes e 12 mulheres dirigentes de topo. Em todos os restantes órgãos, o sexo masculino é maioritário, sendo, em alguns órgãos, o único a estar representado, como no caso da *Mesa da Assembleia de Delegados* e da *Comissão específica ou equivalente*.

2.6.2.4.1. Síntese sobre a genderização dos dirigentes sindicais de topo

Em termos globais, a distribuição dos dirigentes de topo, por sector de actividade, segue o padrão da distribuição das organizações sindicais, por sector de actividade (ver ponto 2.6.1.1.1.)

2.6.2.4.1.1. Actividade económica e genderização dos topos

Todos os sectores apresentam uma forte masculinização dos poderes de topo, com excepção do sector da educação das “Outras” organizações sindicais.

Os sectores de actividade feminizados são aqueles que, de algum modo, evidenciam uma presença, se bem que ténue, de mulheres dirigentes de topo, como é o caso do sector da *educação*, com 4 mulheres de topo nas organizações alinhadas com a CGTP e com 5 mulheres de topo nas organizações alinhadas com a UGT. Nas “Outras” organizações, o sector da educação mantém a paridade dos dirigentes de topo (33 mulheres e 33 homens). O também feminizado sector de actividade da **saúde e acção social**, que, a nível de base, apresenta um significativo número de mulheres dirigentes, a ultrapassar a paridade, nos sindicatos da UGT e a atingir a quase paridade nos sindicatos da CGTP, tem, ao nível de topo, uma quase ausência de mulheres dirigentes (6 na CGTP e 2 na UGT) Este sector é masculinizado em todos os níveis, de base e de topo, das “Outras” organizações.

Nas indústrias transformadoras, a CGTP, bem implantada neste sector, as organizações sindicais estão representadas por algumas mulheres dirigentes de topo (7). A exploração deste facto fica para uma análise ulterior.

2.6.2.4.1.2. Locus do poder e genderização dos topos

De sublinhar que, dada a intensa masculinização dos cargos de topo, a variável geográfica não parece ser relevante, à excepção de algumas organizações sindicais pluri-districtais, em número de 8, dirigidas por mulheres.

2.6.2.4.1.3. Categorias de poder dos topos

Os cargos de dirigente de topo, dos órgãos gerentes, são todos masculinizados nas organizações da CGTP. Na UGT acontece o mesmo, à excepção do órgão secção que tem uma mulher como presidente ou secretária-geral (sendo o único elemento que preside a uma secção) e do órgão comissão específica no qual se verifica a paridade nos dirigentes de topo (2 mulheres e 2 homens). Nos órgãos gerentes, nas “Outras” organizações sindicais, verifica-se o mesmo padrão de masculinização dos cargos de topo, de muitos órgãos, à excepção do órgão Secretariado-Geral no qual se verifica a paridade com 13 homens dirigentes de topo e 12 mulheres dirigentes de topo.

2.6.2.4.1.4 Tendência sindical e genderização dos topos

O processo de afunilamento verificado ao nível de dirigentes de topo do sexo feminino, decaindo, na CGTP, de 34 %, nas bases, para de 11% no topo; decaindo, nas bases da UGT, de 35%, para 14% de mulheres dirigentes de topo e decaindo de uma quase paridade de género, com uma taxa de feminização de 46%, nas bases das “Outras” organizações sindicais, para cerca de 19% de mulheres dirigentes de topo, parece ser relevante da existência de obstáculos ao acesso das mulheres a lugares de topo, nas organizações sindicais. Este processo de afunilamento evidencia regularidades, nas três tendências sindicais, o que indica que tem uma autonomia relativa, isto é, que, até certo ponto, é independente da orientação da tendência sindical.

Uma leitura interpretativa: o que os números contam

Nos diversos pontos abordados, e a partir dos resultados obtidos, demo-nos conta de alguns efeitos do enviesamento institucional sindical das assimetrias de género, enquanto fenómenos de reprodução social profundamente estruturantes que escapam a uma análise reflexiva colectiva e actuante⁵⁷, que estruturam o corpo de dirigentes sindicais permanentes e eleitos. Esses enviesamentos reproduzem, nas formas do poder sindical, as assimetrias de género, as assimetrias etárias e outras, decorrentes do enclausuramento defensivo dos grupos detentores do poder. Embora eleitos directa e livremente por associados e associadas, muitos dirigentes sindicais das 281 estudadas, e, de um modo particular, os que ocupam cargos diferenciados, em órgãos diferenciados, são do sexo masculino e pertencem a um mesmo grupo etário.

Diz-nos a sociologia que as organizações e as instituições passam por processos de esquecimento dos objectivos primeiros legitimadores da sua fundação e que os próprios objectivos fundadores das organizações se transformam. O *homem-trabalhador*, actor principal nas arenas sindicais, já não é o único, tem companheiras. Da defesa dos trabalhadores, as organizações sindicais terão de passar à defesa dos trabalhadores e das trabalhadoras. A necessidade de articulação de objectivos colectivos com objectivos de grupos específicos, referida por vários autores (ver capítulo 1. *Género e Sindicatos. Quadro teórico e objectivo do estudo.*) parece ser uma questão, ela própria, enviesada por assimetrias de género, uma vez que se não pode falar de interesses colectivos de apenas metade dos trabalhadores, os homens. A articulação a fazer será resultante do entrosamento efectivo entre os interesses do movimento sindical e os interesses das mulheres, para o que será necessário ultrapassar dificuldades que se situam, por um lado na lógica mutante do mercado de trabalho e, por outro, nas especificidades situadas historicamente, dos interesses femininos, que são, também, interesses colectivos porque interessam a ambos os géneros, feminino e masculino.

⁵⁷ Parece ser mais difícil desconstruir um preconceito do que um átomo, dizia Einstein.

Os lugares que as mulheres ocupam

A nossa primeira hipótese, segundo a qual a feminização dos sindicatos acompanha a feminização das actividades económicas parece comprovar-se. Que a feminização do sector de actividade é um dos factores de feminização do poder dentro dos sindicatos, verifica-se, pela comparação (ponto 2.3.2.3. *Os dirigentes sindicais, a actividade económica e o género: segregação horizontal sectorial*) entre a população assalariada por sector de actividade (ponto 1.3. *Mulheres no mercado de trabalho ou a segregação no mercado de trabalho*) e a população de dirigentes sindicais por sector de actividade, para alguns sectores de actividade – indústrias extractivas, produção e distribuição de electricidade, gás e água (F), administração pública, defesa e segurança social obrigatório (L) e educação (M) – cujas taxas de genderização dos dirigentes sindicais acompanham, grosso modo, as taxas de feminização da população assalariada.

Mas verifica-se também que o factor “feminização da actividade económica” não actua, de forma constante nem linear, sobre a feminização da população de dirigentes sindicais, visto ser esta inferior àquela nos sectores de actividade do alojamento e hotelaria (H), das actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas (K), da saúde e acção social (N) e de outras actividades de serviços colectivos sociais e pessoais (O). Nestas, o enviesamento institucional das assimetrias de género faz-se sentir com maior intensidade no sindicalismo do que no mercado de trabalho, pelo que podemos afirmar que a segregação horizontal, por actividade económica, não é o único factor de segregação das mulheres dentro das organizações sindicais, uma vez que a sua presença, dentro das associações de defesa dos e das trabalhadoras, é inferior à sua presença na arena do trabalho assalariado.

A análise e a reflexão aprofundadas da intensidade e do sentido do impacto da feminização do sector de actividade sobre a feminização do corpo de dirigentes sindicais será objecto de estudo ulterior e passará certamente por uma análise multifactorial integradora de variáveis organizacionais, relativas aos sindicatos desses sectores de actividade bem como das profissões representadas por esse sindicatos. Coloca-se a hipótese de o sector de saúde e acção social ter um sindicalismo pouco feminizado, comparativamente à alta feminização do sector de actividade (de 88%), pelo facto de se encontrarem, neste sector, uma pluralidade de sindicatos profissionais – de médicas/os, de enfermeiras/os – os quais, segundo Ferreira (op. cit., 1993) “*fragmentam as diversas categorias profissionais entre si, aumentando as desigualdades para o lado feminino, concentrado nas categorias profissionais mais baixas*”.

A nossa primeira hipótese, segundo a qual a feminização dos sindicatos acompanha a feminização das actividades económicas confirma-se, também, em certo grau, pela presença de mulheres dirigentes em sindicatos da actividade da educação, independentemente da tendência sindical e nos vários níveis de estruturação sindical (bases, cúpulas, topo).

Pode afirmar-se ser a segregação horizontal sectorial do mercado de trabalho um dos factores de criação de assimetrias de género no que ao poder sindical diz respeito.

Coloca-se de seguida uma outra questão, a saber, de que modo se dá a feminização do poder dentro dos sindicatos, ou seja, se há, nos sindicatos, nós estratégicos “conquistados” pelas mulheres.

Para responder a esta questão, analisemos taxas de feminização e taxas de genderização sindicais, com base em sínteses dos resultados obtidos.

QUADRO 11 – TAXAS GLOBAIS DE GENDERIZAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS, POR NÍVEL DE ESTRUTURA SINDICAL, INCLUINDO OS CARGOS DE TOPO – E POR TENDÊNCIA SINDICAL

	SINDICATOS PLURIDISTRITAIS		SINDICATOS		FEDERAÇÕES		UNIÕES		CÚPULAS (CENTRAIS)		TOPO (PRESIDENTES/ SECRETÁRIOS-GERAIS)	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
CGTP	41%	59%	34%	66%	24%	76%	23,5%	75,5%	22,6%	77,4%	11%	99%
UGT	58%	42%	36%	54%	40%	60%	-	-	22%	88%	14%	86%
Outros	53%	47%	46%	54%	25%	75%	-	-	-	-	19%	81%

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

O quadro 11 sintetiza as taxas de feminização nas organizações sindicais, por nível de estrutura sindical e por tendência sindical. A leitura global do quadro, da esquerda para a direita, dá-nos a percepção dos lugares de poder onde os efeitos institucionais das assimetrias de género são mais intensos. São-no “à direita”, nos cargos de topo, que são cargos de Presidente ou de Secretário-Geral, onde as mulheres se encontram numa enorme minoria (entre 11% e 19%). A feminização é muito significativa no corpo de dirigentes dos sindicatos pluridistritais (entre 41% e 58%). Nos sindicatos, a feminização do poder é muito significativa (entre 34% e 46%) e vai perdendo força à medida que se caminha das bases para os níveis intermédios de poder sindical – as federações, feminizadas entre 24% e 40%; as uniões, feminizadas a 23,5%. De uma paridade atingida ou quase atingida, nas bases, passa-se para valores inferiores de feminização do poder (entre 23,5% e 40%) nos níveis intermédios das estruturas sindicais. Do *ratio* de 1 mulher para 1 homem, nas bases sindicais, passa-se para o *ratio* de 1 mulher para 3 homens. De notar que das estruturas intermédias para as estruturas de cúpula, a feminização do poder decresce, embora mais suavemente (de um ponto percentual).

Se as assalariadas se encontram, nas bases sindicais, em quase paridade com os assalariados e se essa paridade é perdida no percurso de uma carreira sindical – das bases para o topo ou para as cúpulas – pode dizer-se que o acesso feminino a lugares de decisão, dentro das estruturas sindicais, encontra obstáculos que levam à não inclusão de mulheres nos lugares mais poderosos. O percurso integral de uma carreira sindical é reservado a alguns, como em qualquer organização, mas o grupo constituído por esses alguns que atingem os topos das carreiras, é altamente masculinizado.

De notar que as taxas de feminização mais elevadas (53%, 46%, 25%, 19%) se encontram, globalmente, nos “Outros” sindicatos, fora das estruturas sindicais tradicionais, a UGT e a CGTP. Nascidos em plena maturidade do regime democrático, sem necessidade de por ele lutarem, os sindicatos não afectos à UGT ou à CGTP, encontra-

ram formas democráticas, no que ao género e às bases diz respeito, de se organizarem em paridade. No entanto, ao nível das estruturas intermédias e dos lugares de topo, são visíveis, nestes sindicatos, fortes efeitos do enviesamento institucional das assimetrias de género, mais poderosos do que o são nas organizações de tendência CGTP, se tivermos em conta que a intensidade da feminização perde, das bases para os topos destas “Outras” organizações sindicais, cerca de 27%, enquanto que nas organizações sindicais tradicionais perde menos: 23% na CGTP e 22% na UGT.

Mais do que o “efeito Salieri”, identificado por Virgínia Ferreira (Ferreira 2002), entendido como política sindical de atribuir lugares às mulheres mas lugares pouco visíveis e mal retribuídos⁵⁸ – idênticos ao que Salieri propunha, na corte, para Mozart – pode falar-se, para as organizações intermédias da CGTP – federações e uniões – e das “Outras” organizações – federações – de um efeito “garrote”, inexistente, a nível federativo, na UGT. Parece ser a nível federativo, da CGTP e das “Outras” organizações sindicais, que se verifica o mais visível e feroz estrangulamento do acesso feminino a cargos sindicais relevantes. Relembrando os Estatutos da CGTP, cabem às **federações e às uniões da Confederação-Geral dos Trabalhadores – Intersindical Nacional, a direcção e coordenação da actividade sindical no respectivo âmbito ou área geográfica**. Verifica-se um efeito “garrote” idêntico a este na passagem das bases para os topos sindicais, mais visível nas “Outras” organizações (com a perda de 27% de feminização), seguida da CGTP (com a perda de 23% de feminização) e, por último a UGT (com a perda de 22% de feminização).

Passemos agora (quadro 12) para a análise dos lugares que as mulheres ocupam, ou não ocupam, tendo em conta uma das variáveis categoriais do poder: os órgãos sindicais, das organizações de base, dentro dos quais o poder é exercido.

Os órgãos com mais população sindical, em princípio aqueles que dizem respeito a um maior número de sindicatos, são, para a CGTP, a Direcção que é um órgão onde não existe paridade, sendo o poder, a 66%, masculino, embora com uma significativa presença feminina (33%). O órgão *Mesa Coordenadora (Órgãos Centrais/Assembleia)*, muito menos populoso, é ainda mais masculinizado (77%), tal como o são os órgãos de fiscalização (74%) e disciplinar (67%). O órgão *Secretariado-Geral (Executivo/Coordenador)* é feminizado (61%) e, no *Conselho Executivo*, a paridade é um facto, com as mulheres representadas a 54%. Na UGT, o órgão *Secretariado-Geral (Executivo/Coordenador)*, sendo o mais populoso, é quase paritário (feminizado a 47%). O órgão *Comissão Executiva* e o órgão *Comissões Específicas* são feminizados (respectivamente 54% e 65%). Tal como na CGTP, na UGT, são masculinizados os órgãos de fiscalização (77%) e disciplinar⁵⁹ (79%). A feminização dos “Outros” sindicatos é muito visível, com 73% das mulheres dirigentes de base no populoso *Secretariado-Geral (Executivo/Coordenador)*. No entanto, o órgão *Direcção*, igualmente populoso, é masculinizado a 67%.

⁵⁸ A retribuição pode ser entendida, não apenas como quitação monetária mas como exercício real do poder.

⁵⁹ Este órgão, inexistente, como vimos, na Central Sindical CGTP (ver Anexo 1. UGT e CGTP – Quadro dos Órgãos das Centrais Sindicais UGT e CGTP) tem existência estatutária nas organizações de base.

**QUADRO 12 – GENDERIZAÇÃO RELATIVA DENTRO DE CADA ÓRGÃO
NAS ORGANIZAÇÕES DE BASE – SINDICATOS**

	CGTP				UGT				OUTROS			
	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	M	%
Secretariado-Geral (Executivo/Equivalente)	166	61%	106	39%	803	47%	889	53%	1069	73%	402	27%
Direcção	1441	34%	2786	66%	-	-	-	-	383	33%	771	67%
Mesa Coordenadora (Órgãos Centrais/Assembleia)	129	23%	436	77%	-	-	-	-	59	22%	205	78%
Conselho/Comissão de Fiscalização	82	26%	237	74%	58	33%	192	77%	46	18%	204	82%
Conselho de Disciplina	4	33%	8	67%	32	31%	117	79%	25	30%	58	70%
Conselho Executivo/Coordenador ou Equivalente	53	54%	43	45%	309	28%	790	72%	199	34%	377	65%
Comissões Específicas	-	-	-	-	40	65%	21	34%	3	20%	12	80%
Comissão Executiva (Coordenadora ou Equivalente)	-	-	-	-	54	54%	45	45%	10	27%	27	73%
Outra Direcção/Coordenadora (Regional)	-	-	-	-	1	1%	77	99%	1	25%	3	75%
Secção	2	20%	8	80%	-	-	-	-	0	0%	24	100%
Mesa da Assembleia de Delegados	3	60%	2	40%	-	-	-	-	12	21%	44	79%

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Fazendo uma leitura semelhante à anterior, para as organizações intermédias (Quadro 13, observa-se que só no órgão *Comissões Específicas* existe paridade (nas federações da UGT) e que, em todos os órgãos, a masculinização é acentuada, atingindo, em vários órgãos, frequentemente, valores entre os 80% e os 100%, com uma frequência que se não verifica nas organizações de base.

**QUADRO 13 – GENDERIZAÇÃO RELATIVA DENTRO DE CADA ÓRGÃO
NAS ORGANIZAÇÕES INTERMÉDIAS – FEDERAÇÕES**

	CGTP				UGT				OUTROS			
	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	M	%
Secretariado-Geral (Executivo ou equivalente)	12	25%	35	75%	13	29%	32	71%	-	-	-	-
Mesa Coordenadora (Órgãos Centrais/Assembleia)	0	0%	4	100%	7	47%	8	53%	7	30%	16	70%
Direcção	30	16%	172	84%	-	-	-	-	9	29%	22	71%
Conselho/Comissão de Fiscalização	4	20%	16	80%	0	0%	4	100%	2	20%	8	80%
Conselho de Disciplina	-	-	-	-	0	0%	4	100%	0	0%	5	100%
Conselho Executivo/Coordenador ou Equivalente	65	33%	133	67%	-	-	-	-	-	-	-	-
Comissões Específicas	-	-	-	-	25	55%	20	44%	-	-	-	-
Comissão Executiva/Coordenadora ou equivalente	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0%	3	100%

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Uma leitura semelhante à anterior, para as organizações de cúpula – UGT e CGTP – (Quadro 14), diz-nos que só no órgão *Comissões Específicas*, órgão cujo poder é consultivo, existe paridade (na UGT) e que, em todos os órgãos, a masculinização é acentuada. O poder deliberativo e o poder executivo das cúpulas estão nas mãos dos sindicalistas assalariados do sexo masculino. Nas cúpulas observa-se, como vimos (ponto 2.6.2.3.1. Síntese sobre os dirigentes das cúpulas) uma regularidade independente da tendência sindical: os órgãos de poder deliberativo – respectivamente o Secretariado Nacional, na UGT, e o Conselho Nacional, na CGTP, apresentam uma feminização de 24% e os órgãos de poder executivo, *Mesa do Congresso* da UGT e

Comissão Executiva da CGTP, apresentam taxas de feminização mais baixas (entre 15% na UGT e 11% na CGTP). À imagem dos níveis sindicais de base e intermédias, também nas cúpulas, o poder de fiscalização e o poder disciplinar são exercidos no masculino.

QUADRO 14 – GENDERIZAÇÃO RELATIVA DENTRO DE CADA ÓRGÃO NAS ORGANIZAÇÕES DE CÚPULA – CENTRAIS UGT E CGTP

	CGTP				UGT			
	F	%	M	%	F	%	M	%
Secretariado Nacional (Geral, Executivo ou Equivalente)	0	0%	4	100%	36	24%	114	76%
Mesa do Congresso (Mesa Coordenadora – Órgãos Centrais/Assembleia)	-	-	-	-	2	15%	11	85%
Conselho/Comissão de Fiscalização	-	-	-	-	1	7%	13	93%
Conselho de Disciplina	-	-	-	-	3	21%	11	79%
Conselho Nacional (Conselho Executivo/Coordenador ou Equivalente)	29	24%	91	76%	-	-	-	-
Comissões Específicas	2	2	50%	50%	-	-	-	-
Comissão Executiva	2	16	11%	89%	-	-	-	-

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

A leitura do quadro 15, relativo aos cargos de topo, é reveladora: nas *Comissões Específicas* da UGT existe paridade; os *Presidentes/Secretários-Gerais* dos Secretariados Gerais (Executivo ou Equivalente) das “Outras” organizações encontram-se numa situação de (quase) paridade com 13 homens dirigentes de topo e 12 mulheres dirigentes de topo. Todos os restantes *Presidentes/Secretários-Gerais* de todos os outros órgãos, de todas as tendências, são fortemente masculinizados (com a excepção de uma mulher que, numa organização sindical de tendência UGT, exerce o cargo de *Presidente/Secretária-Geral* de uma secção sindical.

QUADRO 15 – GENDERIZAÇÃO RELATIVA DENTRO DE CADA ÓRGÃO NAS ORGANIZAÇÕES INTERMÉDIAS – FEDERAÇÕES

	CGTP				UGT				OUTROS			
	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	M	%
Secretariado-Geral/Executivo ou Equivalente	0	0%	3	100%	7	21%	26	79%	12	48%	13	52%
Direcção	7	16%	37	84%	2	19%	21	91%	19	33%	63	77%
Mesa Coordenadora (Órgãos Centrais/Assembleia)	10	18%	101	91%	5	16%	26	84%	6	10%	56	90%
Conselho/Comissão de Fiscalização	3	12%	23	88%	5	16%	27	84%	7	14,5%	41	85,5%
Conselho de Disciplina	0	0%	2	100%	2	10,5%	17	89,5%	3	27%	11	73%
Conselho Executivo/Coordenador ou Equivalente	0	0%	1	100%	1	5%	20	95%	0	0%	11	100%
Comissões Específicas	-	-	-	-	2	50%	2	50%	-	-	-	-
Comissão Executiva Coordenadora ou Equivalente	0	0%	1	100%	0	0%	3	100%	-	-	-	-
Outra Direcção/Coordenadora (Regional)	-	-	-	-	0	0%	6	100%	-	-	-	-
Secção	-	-	-	-	1	100%	0	0%	0	0%	8	100%
Mesa da Assembleia de Delegados	-	-	-	-	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
Total N= e % Médias	20	10,6%	168	89,3%	25	14,37%	149	85,6%	47	18,6%	206	1,42%

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

O efeito “*tectos de vidro*” é bem ilustrado pelos vários processos de afunilamento no acesso feminino a lugares diferenciados, a lugares de cúpula, a lugares de topo. E é verificado ao nível do “encolhimento” das percentagens de dirigentes de topo do sexo feminino, das bases para o topo, percentagens que decaem, na CGTP, dos 34 %, nas bases, para 11% no topo; que decaem, dos 35% de feminização das bases da UGT para 14% de mulheres dirigentes de topo; da quase paridade de género, com uma taxa de feminização de 46%, nas bases das “Outras” organizações sindicais, para cerca de 19% de mulheres dirigentes de topo. Este efeito de afunilamento parece ser revelador da existência de obstáculos ao acesso das mulheres a lugares de topo, nas organizações sindicais e evidencia regularidades, nas três tendências sindicais, o que aponta para uma autonomia relativa dos enviesamentos institucionais das assimetrias de género, isto é, o afunilamento parece ser substancialmente independente da orientação da tendência sindical. Trata-se, por conseguinte, de um efeito com impacto na genderização dos corpos gerentes das associações sindicais, independentemente da tendência sindical, que cria um padrão de masculinização, das cúpulas e dos lugares de topo, comum às organizações das tendências sindicais CGTP e UGT e que se estende às restantes organizações sindicais.

Estas leituras e estes resultados parecem confirmar as hipóteses segundo as quais:

- Há vários círculos de poder, relacionados com os vários níveis organizacionais das estruturas sindicais – de base, intermédias, de cúpula – com os vários órgãos de poder – efectivo ou consultivo – e com vários cargos de poder – mais e menos diferenciados;
- Os últimos círculos de poder constituem-se, ainda, como tabu para as mulheres.

Os nós estratégicos conquistados pelas mulheres situam-se, sobretudo, nas organizações de base. Dificilmente as mulheres “furam” os “tectos de vidro”, acedendo a cargos mais diferenciados e a órgãos com poder efectivo.

Uma estrutura sindical feminizada: o sector da educação

Tomemos um caso de uma estrutura sindical feminizada num sector feminizado, o da educação.

QUADRO 16 – GENDERIZAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS DO SECTOR DA EDUCAÇÃO

	CGTP	UGT	OUTROS
Dirigentes de sindicatos	64% 0+	71% 0+	72% 0+
Dirigentes de federações	51% 0+	52% 0→	54% 0→
Dirigentes de topo	67% 0→	59% 0→	50% 0+

0+ Feminino; 0→ masculino.

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Analisando os resultados sintetizados no quadro 16, verifica-se que em qualquer das três tendências sindicais, as mulheres dirigentes de base do sector da educação estão em supremacia (872 na CGTP, 918 na UGT e 1571 nas “Outras” organizações) relativamente ao número de homens (490 na CGTP, 383 na UGT e 602 nas “Outras” organizações). A percentagem média global portuguesa, de 70% (ver Quadro 3. *Assimetrias de género na população de dirigentes sindicais por actividade económica – secção CAE, 1 dígito.*), é mesmo superior à percentagem tendencial da Europa Ocidental, onde as mulheres sindicalistas representam 61% dos membros dos sindicatos do ensino (Date-Bah, 1993). Daquele enorme contingente, altamente feminizado (1475 homens para 3361 mulheres), de dirigentes sindicais, acedem às federações do sector da educação, na CGTP, em paridade, 76 mulheres e 73 homens; na UGT, em quase paridade, 44 mulheres e 49 homens; nas “Outras” federações, 16 mulheres e 19 homens, valores não muito longe da paridade. O acesso das mulheres a cargos dirigentes federativos é, por comparação com o acesso ao nível das bases, limitado.

Para uma população assalariada feminizada a 72%, e para uma média de feminização de 70%, para as 3 tendências sindicais, globalmente, as dirigentes sindicais não têm, no entanto, idênticos acessos à entrada das carreiras sindicais, se tivermos em conta pequenas diferenças existentes, nas organizações das três tendências, nesse patamar: 72%, 71% e 64%, respectivamente nas “Outras organizações”, na UGT e na CGTP. A primeira taxa espelha com exactidão o que se passa no mundo laboral, a UGT mantém um equilíbrio e a CGTP dificulta, logo neste patamar de entrada, o exercício de uma carreira sindical a 8% das mulheres assalariadas activas no sector da educação.

Os dirigentes de topo das organizações sindicais do sector da educação são em número reduzido (12 na CGTP, 12 na UGT e 66 nas “Outras” organizações) e dá-se a perda absoluta da paridade nos cargos de topo das organizações da CGTP e da UGT com mais homens (respectivamente 8 e 7 homens) do que mulheres (respectivamente 4 e 5). As “Outras” organizações conseguem manter a paridade – quase perdida ao nível federativo – nos cargos de topo, com 33 homens e 33 mulheres. Uma variável organizacional, a predominância de um sindicalismo vertical, permite, talvez, a manutenção da paridade: *“a estrutura essencialmente vertical dos sindicatos portugueses, bem como o tipo de acção do sindicalismo vertical, têm contribuído para atenuar a segmentação do mercado de trabalho, através de uma standardização das remunerações, nomeadamente entre homens e mulheres.”* (Ferreira 1993).

O padrão de acesso feminino, para as organizações sindicais do sector da educação, na CGTP e na UGT, apresenta-se constante, paritário na base, à volta da paridade nas federações e com perdas de paridade no que aos dirigentes de topo diz respeito. O padrão de acesso feminino para as “Outras” organizações do sector da educação parte de uma vantajosa supremacia feminina perdida, como perdida é a paridade, ao nível federativo, reconquistada a 50% nos cargos de topo. Uma variável organizacional poderá contribuir para a explicação do aparente zigzaguear do padrão de genderização sindical das “Outras” organizações, a saber, a fragmentação organizacional em 14 organizações no sector da educação.

Não obstante estas diferenças, há uma constante que é o afunilamento progressivo e a presença feminina em cargos de topo.

Podemos afirmar que, no sector da educação, as mulheres conquistaram nós estratégicos de poder sindical nas bases, nas federações e no topo. Esta conquista atravessou várias décadas e ultrapassou algumas das resistências da cultura masculina das organizações sindicais. Ferreira (Ferreira, 2002) refere que em entrevista ao Expresso (Expresso, 1 de Maio de 1998), «*Manuela Teixeira, dirigente da UGT, relata a resistência que enfrentou há 20 anos quando começou a sobressair como dirigente sindical. Para além de referir que “a Federação Nacional dos Sindicatos da Educação (FNE) esteve mais de um ano sem secretário-geral devido ao facto de os sindicatos dirigidos por homens terem dificuldade em aceitar uma liderança feminina”, a sindicalista conta ter ouvido da boca de um colega seu que a razão pela qual o seu sindicato havia rompido um determinado processo negocial se devia ao facto de que “não estava a aguentar ter uma mulher a coordenar uma equipa negociadora.”*».

Uma estrutura sindical por feminizar: o sector da saúde e acção social

Tomemos um caso de uma estrutura sindical por feminizar, embora represente assalariadas e assalariados de um sector de actividade feminizado (88% de mulheres), o da saúde e acção social.

QUADRO 17 – GENDERIZAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS DO SECTOR DA SAÚDE E ACÇÃO SOCIAL

	CGTP	UGT	OUTROS
Dirigentes de sindicatos	≈ 41% O+	64% O+	69% O→
Dirigentes de federações	88% O→	-	-
Dirigentes de topo	68% O→	50% O+	89% O→

O+ Feminino; O→ masculino; ≈ quase.

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

Quase em paridade, no sector da saúde e acção social (Quadro 17), nas organizações de base (com uma feminização de 41%), já nas federações e nos dirigentes de topo, a CGTP masculiniza-se. A UGT feminizada ao nível de base (64% de feminização), perde nos dirigentes de topo, 15% da população dirigente feminina, mantendo embora a paridade, se bem que com um número baixo de dirigentes (4, 2 mulheres de topo e 2 homens de topo). Os “Outros” sindicatos da actividade da saúde e acção social, masculinizados na base, reforçam a masculinização dos dirigentes de topo. O padrão comum às três tendências sindicais será o da masculinização da população sindical da base para o topo. Uma variável poderá contribuir para a explicação do aparente zigzaguar do padrão de genderização das organizações afectas à CGTP, a saber, a fragmentação organizacional em 11 organizações no sector da saúde e acção social e a presença de sindicatos profissionais. Por outro lado, será importante ter em conta o papel das fede-

rações de sindicatos da CGTP, nomeadamente no que diz respeito às acções de mobilização de trabalhadores para reivindicações politizadas de enfrentamento de tomadas de decisão governativa, num sector económico – saúde e acção social – com uma forte componente pública, para explicar o efeito “garrote” que, nas federações, a CGTP impõe às mulheres, privilegiando, à imagem tradicional do *homem-trabalhador*, os dirigentes de sexo masculino. A explicação terá ainda de passar pela composição profissional – médicas/os, enfermeiras, auxiliares, técnicos de serviço social, etc. – das organizações sindicais de cada uma das três tendências do sector da saúde e acção social, tendo em conta Munro (in Munro, 1999) quando afirma que “*as questões laborais dos grupos profissionais qualificados se sobrepõem às questões laborais de grupos não qualificados. Ou seja, para além da segregação sexual, existem formas de segregação profissional intra-sexual, intra-profissional e entre categorias diferentes.*”. Será de ter em conta que, neste sector e em Portugal, “*as mulheres dominam claramente representando 80% do pessoal de enfermagem, valor que desce para 47,1% do pessoal da carreira médica*” (Viegas, Faria, 1999, cit ponto 1.3. Mulheres no mercado de trabalho ou a segregação no mercado de trabalho). No sector da saúde e acção social, a única tendência a ultrapassar a paridade na base é a UGT, sendo a UGT a que atinge a paridade, no que aos dirigentes de topo diz respeito (a UGT não apresenta, no nosso universo observável, nenhuma organização sindical intermédia neste sector de actividade.). Pode, eventualmente, verificar-se-se uma sobre-representação de grupos profissionais, mais masculinizados, como é o caso dos médicos e/ou uma infra-representação de outros grupos profissionais, como é o caso da feminizada profissão de enfermagem. Só um estudo de caso poderia confirmar ou infirmar estas hipóteses.

Tratando-se de um sector económico amplamente feminizado (mais feminizado do que o sector da educação), as estruturas representativas das suas assalariadas e dos seus assalariados não se encontram homogeneamente feminizadas. Esta constatação aponta para a existência de fenómenos de enviesamento institucional de género produzidos e reproduzidos pelas próprias estruturas sindicais. A variável tendência sindical parece ser explicativa da genderização dos corpos dirigentes, uma vez que a UGT se apresenta substancialmente feminizada⁶⁰. Comum às três “tendências” sindicais será o fechamento às mulheres logo no primeiro patamar de acesso, a uma carreira sindical: representando globalmente 88% do total de assalariados, a entrada é impedida a 47% das mulheres, na CGTP, a 24% das mulheres na UGT e a 57% de mulheres na “Outra” tendência.

Com base nos resultados obtidos para o sector da educação, e não encontrados para o sector de saúde e acção social, podemos apontar, como factores de feminização dos corpos gerentes dos sindicatos, os seguintes:

- Segregação horizontal sectorial do mercado de trabalho traduzida em elevadas taxas de população activa feminina.

⁶⁰ De qualquer modo será necessário, num futuro estudo mais aprofundado, analisar a composição profissional dos sindicatos deste sector, da UGT.

- Elevada escolarização de alguns grupos de trabalhadoras/es representadas/os, nomeadamente, como é o caso do sector da educação, dos seus protagonistas principais, a/os professoras/es.
- Os grupos de trabalhadoras/es representadas/os que têm alta escolarização, constituem, provavelmente, um grupo com um status social se não uniforme (há vários graus de ensino aos quais são atribuídos status diversificados), pelo menos não muito distanciados entre si.
- Predominância de um sindicalismo vertical (segundo a hipótese de Ferreira, 1993, op. Cit, ponto 1. *Género e estruturas de decisão. Quadro teórico e objectivos do estudo*) mais igualizador do que um sindicalismo profissional.
- Manutenção, sem quebras, das taxas de sindicalização nas organizações sindicais do sector (resultados sobre a evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995, Cerdeira, 1997, op. Cit, ponto 1. *Género e estruturas de decisão. Quadro teórico e objectivos do estudo*).

Alguns destes factores parecem estar presentes, com força e em simultâneo, no sector da educação. No sector da saúde e acção social, existindo embora sindicalismo vertical, existe também um sindicalismo profissional. Este sindicalismo profissional fragmenta os profissionais da saúde em vários grupos, de entre os quais salientamos os médicos e as enfermeiras, grupos aos quais, socialmente são atribuídos status diferenciados. Ambos os grupos são protagonistas principais do sector. Quanto às taxas de sindicalização dos profissionais ligados à saúde e acção social, não se dispõem de dados.

A confirmar-se ser a manutenção, sem quebras, das taxas de sindicalização, um factor de equilíbrio paritário entre representantes sindicais de ambos os sexos, estamos a ir ao encontro de algumas estudosas do tema (ver ponto 1. *Género e estruturas de decisão. Quadro teórico e objectivos do estudo.*) bem como de algumas normas programáticas e práticas sociais das centrais sindicais.

“Uma visão optimista diz-nos que as organizações sindicais têm uma necessidade vital de ter cada vez mais mulheres sindicalizadas, facto que pode contribuir para um aumento do número de mulheres em lugares de decisão nos sindicatos. (Beale, 1988, cit. In Munro, 1999).”. Embora não existam taxas de sindicalização genderizadas para as organizações sindicais portuguesas, pode admitir-se que, não tendo sido objecto de quebra de sindicalização, as organizações sindicais do sector da educação tenham mantido, se não mesmo aumentado, o número de assalariadas/os sindicalizadas/os. Seria importante saber-se se, com o aumento do número de mulheres com cursos superiores, o número de assalariadas e o número de sindicalizadas não terá mesmo aumentado.

Que dirigentes ocupam estes lugares

Confrontemos algumas afirmações teóricas com os resultados obtidos. No ponto 1 (*Género e estruturas de decisão. Quadro teórico e objectivos do estudo*) afirmámos que as organizações sindicais terão que ter em conta as transformações sociais do próprio

emprego feminino, das qualificações das mulheres, dos diferentes processos de socialização que as mulheres percorrem, diferenças que, em grande medida, decorrem das pertenças geracionais, do acesso à formação e das classes sociais originais ou conquistadas. Como diz Ferreira (Ferreira, 2002) “*hoje deixa de ter sentido a imagem da mulher trabalhadora como uma jovem desqualificada em empregos de alta rotação*”.

Como dirigentes sindicais temos uma população de assalariados, homens e mulheres, constituída por grupos profissionais qualificados. Nalguns casos, nomeadamente a nível dos dirigentes de base, as mulheres qualificadas estão sobre-representadas, em relação aos homens. A pertença geracional mais relevante situa-se no grupo das pessoas que, em 2001, tinham entre 41 e 60 anos.

O universo de dirigentes sindicais dos sindicatos (ver Gráfico nº 13) afectos à CGTP parece ser um universo no qual a presença feminina se verifica independentemente – ou pouco dependentemente – do *status* profissional das mulheres e, pelo contrário, nos sindicatos da UGT e nos “Outros” sindicatos (ver Gráfico nº 13), os dirigentes constituem-se em universos nos quais a presença feminina se verifica em função do *status* profissional das mulheres, status que é, nestas tendências, mais elevado do que o dos homens. Nestes sindicatos – UGT e “Outros” – parece poder afirmar-se que os processos de acesso/de recrutamento para lugares de poder sindical de base se fazem em função do *status* profissional. Foram as mulheres de grupos profissionais mais elevados que tiveram acesso a lugares de poder nas bases.

Os universos dos dirigentes sindicais das cúpulas das duas centrais (ver Gráfico n.º 28) e o universo dos dirigentes de topo das três “tendências” (ver Gráfico n.º 35) são universos nos quais a presença feminina se verifica independentemente do *status* profissional das mulheres. Todos os grupos profissionais, incluindo os grupos mais qualificados, estão mais representados por homens do que por mulheres. Parece poder afirmar-se que os processos de acesso a/de recrutamento para os lugares de poder sindical mais diferenciados – os cargos de Presidente/Secretário-Geral – e às organizações com mais poder – as cúpulas – se não fazem em função do status profissional. Não foram as mulheres de grupos profissionais mais elevados que, por o serem, tiveram acesso a lugares de poder. De um modo global, as mulheres que acederam às organizações de cúpula e aos cargos de topo, não pertencem, em maior número do que os homens, a grupos profissionais mais qualificados.

A questão de género, segundo a qual as mulheres, para atingirem patamares idênticos aos dos homens, têm de ter qualificações superiores, não parece adequar-se à população de dirigentes sindicais a não ser “*à porta de entrada das organizações de base*”, onde se verifica a sobre-representação de mulheres dirigentes altamente qualificadas. Uma vez entradas na carreira sindical, parecem ser outros os factores de acesso a níveis superiores ou a cargos superiores. Esta hipótese tem de ser trabalhada, na medida em que teríamos de conhecer as idades das mulheres nos sindicatos e nas restantes organizações sindicais – federações, uniões, cúpulas – bem como em cargos de topo, para controlar a variável geracional, pois pode dar-se o caso de a média etária das dirigentes de base serem inferiores às médias etárias das dirigentes fede-

rativas e restantes, o que, a provar-se, traduziria um efeito geracional, uma vez que a mais altas qualificações corresponderem idades mais jovens. Os nossos universos observáveis apontam para médias etárias não juvenis (com algumas excepções, como vimos, que, no computo geral dos 13 433 dirigentes sindicais constituem umas pequenas franjas) pelo que a hipótese acima referida pode ser confirmada, com algumas reservas, uma vez que os universos observáveis, no que à variável “idade” diz respeito, são reduzidos e aleatórios.

O padrão etário dos dirigentes sindicais de ambas as centrais – CGTP e UGT – indica o predomínio da faixa etária dos *41-50 anos*⁶¹, padrão que, para os “Outros” sindicatos, mais jovens do que os sindicatos afectos quer à UGT quer à CGTP, é mais envelhecido (Gráfico nº 14). Este padrão etário repete-se, ligeiramente envelhecido – *41 a 60 anos* – para os dirigentes federativos da CGTP (Gráfico nº 19) e para as uniões da CGTP (Gráfico nº 24). Nas cúpulas e nos topos repete-se o padrão etário presente nas federações e nas uniões (Gráficos n.º 29 e n.º 36). Por regra, o padrão etário da UGT é mais envelhecido do que o da CGTP. A repetição deste padrão, a confirmar-se, indica a existência de um enclausuramento geracional do poder independente da tendência sindical.

Ora, os representantes das e dos trabalhadores, constituem-se como um corpo de trabalhadoras e trabalhadores qualificados e não jovens, longe da imagem “[...] *da mulher trabalhadora como uma jovem desqualificada em empregos de alta rotação*”. (Ferreira, 2002). Pensamos que, nível dos dirigentes sindicais que representam os e as assalariadas/os, os sindicatos não dão, das mulheres, essa imagem “à *la Dickens*”, do conturbado período da industrialização britânica, muito pelo contrário. No entanto, os sindicatos poderiam representar, com mais afirmação, trabalhadores e trabalhadoras jovens, com empregos precários ou atípicos, que se constituem como uma norma nos conturbados e mutantes dias de hoje.

O padrões de genderização das estruturas sindicais, encontrados neste estudo, para Portugal, não diferem substancialmente dos padrões evidenciados noutros trabalhos, designadamente, como vimos, os estudos do *Labour Research* que, analisando as percentagens de mulheres situadas em órgãos e cargos destacados ou de topo dos sindicatos, constata a existência de aumentos numéricos significativos nos lugares atribuídos a mulheres nos lugares destacados e de topo e de aumentos numéricos menos significativos noutros postos sindicais, nomeadamente os que correspondem a funcionários dos sindicatos. As grandes diferenças organizativas entre estruturas sindicais europeias (nomeadamente as britânicas) impedem-nos de elaborar comparações científicas. Dir-se-ia existir, no entanto, uma vontade político-sindical europeia de dar visibilidade às mulheres em lugares destacados, mantendo em mãos masculinas outros nós estratégicos. Os números contam as dificuldades de acesso das mulheres, pelo afunilamento das taxas de feminização europeias à medida que os cargos sindicais são mais relevantes: em França, de 33 Secretários-gerais da CGT (Confédération Générale du Travail) apenas 5 são mulheres; na CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) apenas 3 em 5 Secretários-gerais; na Suécia, nos 23 sindicatos da

⁶¹ Trata-se de uma população nascida entre os finais da década de 40 e os meados da década de 50.

Confederação Sindical Sueca, apenas uma mulher é Presidente. Fora da Europa, o Canadá, apresenta alguma quase paridade já que 9 dos 20 membros do Comité Executivo do Sindicato da Função Pública são do sexo feminino. Na Islândia, a feminização dos corpos gerentes dos sindicatos é um facto cumprido já que 48% dos dirigentes sindicais são mulheres (Hastings e Coleman, cit. Date-Bah, 1993). As mulheres estão sub-representadas não apenas no “*coração das actividades sindicais*” (Eaton, cit. Date-Bah, 1993) como também no corpo dirigente permanente das centrais sindicais e dos sindicatos filiados nas centrais sindicais. Date-Bah designa-as como “*afiliadas sem poder*” (Date-Bah, 1993).

Nota final

Este capítulo “Género nos sindicatos. Uma sociografia: o que os números contam” deve ser entendido como aquilo que é: uma tentativa inacabada de abordagem de um território quase virgem. Se algum objectivo for atingido, que seja o de provocar alguma reacção junto das e dos nossas/os dirigentes sindicais. Se mais algum objectivo for atingido, que seja o de provocar a multiplicação de estudos sobre o género nas organizações sindicais. Pela nossa parte, fica o propósito de aprofundar resultados, designadamente pela desagregação de dados, obtidos neste percurso, que possam servir para caracterizar a genderização sindical de sectores e sub-sectoros de actividade, nomeadamente dentro do sector industrial, a genderização sindical de grupos profissionais, nomeadamente no sector de actividade económica da saúde, a genderização diferenciada de cargos de topo de acordo com o nível organizacional (sindical, federativo ou confederal) e, ainda, a genderização das organizações sindicais afectas à Convenção Sindical Independente e das organizações sindicais independentes⁶². Mais do que encontrar respostas definitivas às questões que nos guiaram, procuramos deixar em aberto questões por responder, perplexidades por equacionar e caminhos para percorrer. Tratámos de dois campos de difícil abordagem, o campo do género dentro das organizações sindicais, para o qual é preciso consolidar teorias articuladoras de assimetrias de género, de outras assimetrias e, ainda, de questões sindicais e laborais, e o campo das organizações sindicais que, pela diversidade organizacional, dificilmente se deixam sistematizar, no que às categorias de poder dizem respeito, nomeadamente à separação nítida entre poderes deliberativos e poderes executivos. No que às metodologias escolhidas diz respeito, procurámos basear-nos em teorias enunciadas e estruturadas que constituíram o nosso ponto de partida, sem deixarmos, no entanto, de dar às *ground theories* ou teorias fundamentadas a importância devida, neste campo teórico ainda por consolidar: género e sindicalismo. Cremos que os números encontrados, a corresponderem a regularidades, têm mais histórias para contar. É preciso saber pô-los a contar.

⁶² Agregadas, neste estudo, numa única categoria “Outras”.

123

O QUE OS DIRIGENTES SINDICAIS CONTAM

INTRODUÇÃO

Propusemo-nos estudar as configurações dos poderes femininos dentro do associativismo sindical (cf. *Introdução ao capítulo 1.*) como meio de estudar uma faceta da feminização do mundo laboral, ao nível das estruturas objectivas, através de uma sociografia capaz de retratar a genderização do poder sindical e ao nível das estruturas subjectivas, através do questionamento dos modos de pensar dos dirigentes sindicais. Cumprido o primeiro passo (ver capítulo 2. *Uma sociografia: o que os números contam*) recorreremos a Trebilcock (1991) que sublinha a necessidade imperiosa da assumpção pública, pelos próprios sindicatos, do combate à desigualdade, pela ascensão dos indivíduos militantes a determinados cargos. Apesar de se verificar uma multiplicação de compromissos assiste-se, na prática, às dificuldades de tais compromissos se transformarem em acções. Alguns investigadores observaram: “*Para realizar a igualdade, as reformas devem tocar nos processos sociais, no meio organizacional das organizações sindicais e não somente nos estatutos*” (Ledwith e outros autores, 1990:124 cit in Anne Trebilcock, 1991:455).

No que à assumpção pública, discursiva e institucional diz respeito, Ferreira (Ferreira, 2002) identifica dois textos de fontes sindicais – da UGT e da CGTP – incluídos no número 6 da revista *Sociedade e Trabalho*, publicado em finais de 1999, dedicado à Igualdade de Oportunidades. “*A acção da UGT enquadra-se no perfil de iniciativas relacionadas para a Confederação Europeia de Sindicatos: inscrição da equidade entre sexos nos estatutos, recomendações aos sindicatos sobre a composição sexual mais equilibrada dos respectivos órgãos sociais e equipas negociadoras e organização de encontros, colóquios e conferências para actividades de difusão destes objectivos. O Plano de Acção para a Igualdade, anunciado no Congresso de 2002, procura no essencial corresponder às orientações emanadas do Plano para a Igualdade da CES. Os 4 objectivos propostos são: aumento da participação das mulheres nos órgãos de tomada de decisão e nas equipas de negociação; a integração das questões das relações sociais de sexo em todas as práticas sindicais; o estabelecimento da igualdade salarial; e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar*”. O objectivo de aumentar a participação das mulheres nos lugares de decisão sindical encontra-se traduzido numa meta concreta a atingir: “*a proporcionalidade [referenciada] à percentagem de mulheres inscritas em cada sindicato*”. O texto da CGTP “*mostra os resultados de um projecto Now-Luna (1996-2000) que abrangeu iniciativas que vão desde a monitorização dos acordos de contratação colectiva, à elaboração de estudos de diagnóstico de recursos humanos, com especial atenção para situações de discriminação, até à formação em questões de igualdade entre sexos [...] e prevê a criação de comissões para a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego bem como o recrutamento privilegiado de mulheres, quer para funções de níveis superiores quer para profissões tradicionalmente masculinas [em caso de “empate” com um trabalhador do sexo masculino]*”. Ao projecto Now-Luna aderiram 20 empresas.

Com este pano de fundo programático sobre igualdade de oportunidades, público e publicado, das Centrais Sindicais, damos, neste capítulo, a palavra directa às actrizes e actores sociais que protagonizam lugares de decisão sindical nas comissões de mulhe-

res, a partir de entrevistas feitas às dirigentes das comissões de mulheres de cada uma das centrais sindicais (ponto 3.1.) e de respostas de dirigentes sindicais de ambos os sexos e de ambas as centrais, a perguntas de um questionário (ponto 3.2.). A recolha dos dados que designámos subjectivos foi efectuada através de guião, a mulheres dirigentes sindicais das Comissões de Mulheres; a homens e mulheres dirigentes sindicais através de um inquérito por questionário, com perguntas, na sua maioria fechadas.

3.1. O QUE AS MULHERES DAS COMISSÕES DE MULHERES DAS CENTRAIS SINDICAIS CONTAM

Breve nota metodológica

As entrevistas foram feitas colectivamente, no Verão de 2001, nos locais indicados pelas respectivas comissões de mulheres, com guião (Anexo 1. *Guião de Entrevista para as Dirigentes das Comissões de Mulheres das Centrais Sindicais*), transcritas e sujeitas a análises de conteúdo, pela equipa do projecto. Abordámos temas globais na óptica da igualdade de oportunidades, tais como a entrada de mulheres no mercado de trabalho e as taxas de feminização na sindicalização, bem como os factores dificultadores da participação das mulheres nos órgãos e nos cargos de decisão sindical; aspectos organizacionais do sindicalismo, tais como a autonomia e o poder das comissões de mulheres e a representação feminina nos órgãos de decisão sindical; estratégias nacionais do sindicalismo, tais como medidas de promoção da igualdade; estratégias comunitárias, tais como a proposição de directivas comunitárias junto de ou a partir de organismos sindicais extra-nacionais (CES, CISL) e, ainda, a feminização dos sindicatos. Tivemos sempre em vista observar o controlo exercido pelas mulheres, dentro dos sindicatos, quer na proposição de acções quer no efectivo controlo da agenda sindical (Munro, cf. capítulo 1. *Quadro teórico e objectivo do estudo*). As entrevistas tiveram o duplo objectivo de saber o que das práticas e representações sociais sobre igualdade as mulheres das comissões de mulheres nos contam e de aferir a pertinência das perguntas do questionário a passar a dirigentes sindicais de ambos os sexos (ponto 3.2.).

Procurámos controlar os contextos situacionais, utilizando um guião de entrevista comum para as duas “conversas”, optando pelo formato de entrevista colectiva – de ambos os lados, entrevistadores/as e entrevistadas – e situando as acções de entrevistar em espaços designados pelas entrevistadas. No entanto, não deixamos de ter em conta que se “*a verdade é sempre pragmática e referenciada a um contexto de interacção*” (Ferreira: 1987) e se os contextos interactivos de ambas as conversas não foram, por definição, iguais, é provável que, fossem outras as equipas de “inquiridores”, outras teriam sido as conversas.

As entrevistas às mulheres dirigentes das Comissões de Mulheres de ambas as Centrais foram sujeitas a análises de conteúdo temáticas qualitativas, tendo em conta os seguintes temas: Factores dificultadores do acesso feminino a lugares de decisão (3.1.1); Aspectos organizacionais nos sindicatos (3.1.2); Estratégias nacionais sindicais

relativas a igualdade e paridade (3.1.3); Taxas de sindicalização feminina (3.1.4); Estratégias comunitárias relativas a igualdade e paridade (3.1.5).

3.1.1. Factores dificultadores do acesso feminino a lugares de decisão sindical

O acesso a uma plena participação na vida sindical implica a identificação das barreiras e dos obstáculos – objectivos e subjectivos – que, com esforços suplementares, as mulheres terão de ultrapassar (cf. capítulo 1. *Género nos Sindicatos. Quadro teórico e objectivo do estudo*). Baden e Geassberg referem resumidamente três obstáculos relativamente ao acesso das mulheres a estruturas de decisão: “*falta de tempo, falta de força e falta de formação*” (Baden et Geasseberg, 1980 cit in Anne Trebilcock, 1991). A elevada percentagem de mulheres com pouca ou nenhuma qualificação pode também tornar-se num obstáculo ao exercício de cargos superiores, visto que os membros dos sindicatos seleccionam as chefias sindicais segundo a categoria profissional, o que reforça a reprodução da desigualdade de género nos lugares de chefia dos sindicatos. Também as responsabilidades familiares que pesam sobre muitas mulheres sindicalistas (Chaison et Endiappan, 1989, cit. Trebilcock, 1991) podem constituir-se como factores dificultadores da participação sindical activa feminina. Em vários países, foram introduzidas inovações com o objectivo de encorajar a participação de mulheres: alteraram-se os horários das reuniões e a questão da guarda das crianças (Heery e Kelly, 1989; DBG, 1989 cit in Anne Trebilcock, 1991).

A máxima de Baden e Geassberg “*falta de tempo, falta de força, falta de formação*” foi fortemente contestada pelas mulheres da CM – Comissão de Mulheres – da UGT como causa ou razão para a fraca participação feminina nos sindicatos, sobretudo no que à falta de tempo e à falta de formação diz respeito. Já a CNM – Comissão Nacional de Mulheres – da CGTP não contesta tal máxima, contrapondo com a necessidade de mudança global de mentalidades e de acções de formação para as mulheres, estas com o objectivo de habilitar as mulheres para o exercício de uma “participação com responsabilidade” dentro dos sindicatos.

CM da UGT – (...) Para a UGT, os homens não querem abdicar da carreira que têm para dar lugar às mulheres, partindo do princípio que estes têm por hábito afirmar que as mulheres não têm disponibilidade. São argumentos que não são válidos. Faço parte de um sindicato, faço parte da Comissão de Mulheres, estou a tempo inteiro na empresa e tenho tempo para tudo. Eles estão sempre agarrados à cadeira do poder e não querem sair ..., seja nas empresas, seja nos sindicatos, seja a nível do governo, a todos estes níveis. Não querem ceder o lugar às mulheres. O facto de nós, mulheres, não chegarmos a lugares de decisão deve-se a esta situação. Temos que nos sentar na mesma cadeira e ir dando algum empurrãozinho, para nos podermos sentar.
[...]

“Ao nível das habilitações académicas as mulheres têm um grau académico igual ou superior ao dos homens. O que acontece, na maior parte das vezes, é que os homens nos passam à frente, ficando em escalões superiores. Qualidades profissionais, temos mais do que os homens, na medida em que nos somos polivalentes e temos maiores habilitações literárias!”

Fonte: Entrevista à Comissão de Mulheres da UGT. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

CNM da CGTP – *Penso que os obstáculos são de natureza diversa. Têm a ver com a situação do grupo familiar ou profissional e, ainda, com um problema de mentalidades. Dou-vos um exemplo sobre uma fábrica da área metropolitana de Lisboa, onde uma jovem que era delegada sindical, sem que o marido soubesse, quando ia para as reuniões no sindicato, deixava indicação às colegas para dizerem ao marido, caso telefonasse, que ela tinha ido à casa-de-banho. Portanto, para mim é também um problema de mentalidades.*

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

— Certos autores dizem que as dificuldades de participação das mulheres nos sindicatos são “*falta de tempo, falta de força, falta de formação*” (pergunta/afirmação da equipa de investigação).

CNM da CGTP – *Eu não diria que seria a falta de participação, eu diria que seria – e indo de encontro a algumas dessas questões – mais ao nível da participação com responsabilidade, ou seja, com cargos de responsabilidade, como é evidente. Daí que, nós próprias, tenhamos vindo a desenvolver diversas acções de formação, umas são de sensibilização para a igualdade, outras são viradas para a formação das mulheres para a gestão dos sindicatos, formação essa que tem dado resultados positivos. Há que habilitar, digamos, as mulheres para poderem desempenhar tarefas de maior responsabilidade ao nível dos sindicatos. Assim, penso que é uma vez mais um problema de mentalidade e de cultura. As pessoas subestimam as suas capacidades e eu penso que muitas vezes deparamo-nos com mulheres que querem participar, querem contribuir, mas não querem ter grandes responsabilidades. Também nos deparamos com isto, porque a assunção de maiores responsabilidades implica um maior envolvimento, e elas querem ter tempo ou precisam de ter tempo também para outras coisas.*

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

Outros factores que impedem as mulheres de assumirem funções de responsabilidade nos sindicatos, estão identificados por vários autores (Chaison et Andiappan, 1989, cit. in Anne Trebilcock, 1991). Trata-se das ideias pré-concebidas dos papéis que dizem respeito às mulheres, as reacções discriminatórias de hostilidade, a falta de confiança destas perante as suas capacidades.

Num estudo efectuado na Malásia, observou-se que as opiniões cruzadas dos sindicalistas homens e mulheres são contraditórias entre si já que os homens exprimem decepção relativamente à insegurança das mulheres em assumir cargos de responsabilidade, e dizem encorajá-las; em contrapartida, as mulheres referem o descrédito e o desprezo masculinos em relação às suas preocupações e dificuldades e, por conseguinte, à falta de apoio. O carácter masculino da “*cultura sindical*”, desvia as mulheres de aceitação de cargos de direcção. Nas reuniões sindicais existe um ritual sexista – vocabulário e atitudes masculinas – desencorajador da participação das mulheres nos movimentos sindicais (CISL¹, 1991; Beable, 1982 cit in Anne Trebilcock, 1991). Em vários países, alterou-se a utilização da linguagem, tradicionalmente sexista, para que as mulheres se sintam mais à vontade (CISL, 1991b, cit in Anne Trebilcock, 1991).

¹ CISL – Confederação Internacional de Sindicatos Livres.

Ambas as comissões femininas – CNM da CGTP e CM da UGT – estão de acordo, afirmando ter sido ultrapassado, se não o carácter masculino do sindicalismo, pelo menos a linguagem e as atitudes sexistas características das reuniões sindicais de outrora. Não é dito por nenhuma das comissões femininas mas atrevemo-nos a ler, nas entrelinhas, que uma rigorosa, perseverante e afirmativa gestão, por parte das mulheres sindicalistas, dos modos de estar masculinos, próprios das reuniões sindicais de há algumas décadas atrás, terá contribuído para a redefinição da linguagem e das atitudes, nas reuniões sindicais.

CNM da CGTP – *Para a CGTP, e relativamente ao vocabulário e às atitudes masculinas, as coisas mudaram de forma substancial, depende daquilo de que se fala e de como se fala, pode ser da área da igualdade ou de qualquer outra. Depende da tendência ou da opinião dominante. Desde que as pessoas articulem uma ideia, não se põe a questão de se tratar de uma voz masculina ou feminina.*

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

CM da UGT – *Segundo a UGT, e partilhando a mesma opinião da CGTP, actualmente isto já não acontece mas aconteceu no passado (vocabulário e atitudes masculinas). Por exemplo, «quando a nossa coordenadora numa reunião se preparava para falar, os homens levantavam-se todos da sala e iam todos fumar e apenas ficavam apenas alguns homens».*

[...]

Os homens não gostam muito que as mulheres chefiem. Aceitam mal. A nível da UGT não me parece que existe esse problema; são poucas as mulheres. A nível das empresas, também não gostam de ser chefiados por mulheres. Em minha opinião, as chefias mulheres são muito mais sensíveis para os problemas das pessoas, a mulher tem uma sensibilidade diferente da do homem para a resolução dos problemas.

Fonte: Entrevista à Comissão de Mulheres da UGT. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

Como dissemos, uma das razões pelas quais as mulheres hesitam em se sindicalizar é devido à maneira como são organizadas as reuniões sindicais – nas empresas e nos sindicatos – ou seja, são demasiado longas (USS, 1989 cit. in Anne Trebilcock, 1991) bem como a divisão do trabalho doméstico, que segue ainda padrões tradicionais. Uma das consequências desta assimétrica partilha do tempo pode ser a concentração da população feminina, nos sindicatos, ao nível do poder sindical local, nomeadamente em sindicatos regionais ou locais. Também neste ponto, ambas as comissões femininas, da CGTP e da UGT, valorizam o peso do factor “*trabalho doméstico feminino*”² na fraca participação das mulheres na vida sindical, matizando o peso desse factor de modos diferenciados. Para a CGTP, as mulheres são, devido ao factor “*trabalho doméstico feminino*” traduzido por falta de disponibilidade, afastadas das estruturas sindicais intermédias – federações e uniões. Para a UGT, as mulheres poderão ser, devido ao factor “*trabalho doméstico feminino*”, afastadas das reuniões nocturnas da Comissão Permanente da UGT.

² Entendido de um modo global, do senso comum, isto é como a totalidade das actividades tradicionalmente reservadas às mulheres para a reprodução social da família.

CNM da CGTP – *Quanto à conciliação vida familiar/vida profissional, penso que convergem factores diversos, como por exemplo, os horários de trabalho, ausência ou insuficiência das infra-estruturas sociais de apoio e serviços de proximidade. Também tem um pouco a ver com a ideia que as pessoas têm que estar nos sindicatos ou nas estruturas intermédias ou superiores implica um grande envolvimento; coloca-se aqui uma vez mais a questão da disponibilidade. Em sindicatos não se coloca tanto como a outros níveis da estrutura, mas nós temos muitas vezes reuniões que implicam uma maior disponibilidade, portanto para quem tem filhos, tem uma vida familiar organizada e com crianças pequenas...*

[...]

— A proximidade física do sindicato, facilitadora da participação feminina (pergunta/afirmação da equipa de investigação), *“sustenta também um pouco a nossa tese da disponibilidade: não há tanto a ideia da deslocação, da perda de mais tempo.”*

[...]

Pensar “mulher” é pensar sempre “proximidade”? (pergunta da equipa de investigação). *É, porque queiramos ou não, as mentalidades, como nós sabemos, não se mudam por decreto, e a criação continua a ser, na prática, responsabilidade da mulher.*

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

As dificuldades de *acesso ao último círculo*, de Meynaud (Meynaud, 1988), do poder sindical, bem como de *acesso a círculos intermédios*, contadas por números no capítulo 2 (***Uma sociografia: o que os números contam***) e traduzidas pelo afunilamento das taxas de feminização, à medida que os cargos sindicais são mais relevantes, são legitimadas, pela Comissão Nacional de Mulheres da CGTP, no que respeita às federações, uniões e confederações, pela falta de disponibilidade ou por uma menor disponibilidade (de tempo que não de interesses?) das mulheres nas estruturas intermédias sindicais. Demos conta desta falta de disponibilidade feminina para uma “participação com responsabilidade”, e da simultânea participação fortemente feminizada nos sindicatos infra-nacionais, quando verificámos ser de cerca 41% a feminização dos sindicatos pluridistritais, de 34% a feminização dos sindicatos, de 24% a feminização dos corpos gerentes das estruturas intermédias, de 11% a feminização dos lugares de topo e de 22% a feminização das cúpulas da Central. Estes resultados evidenciam a falta de disponibilidade feminina quer para os cargos de topo – Presidentes e Secretários-Gerais – de organizações sindicais quer cargos nas estruturas intermédias.

Para a Comissão de Mulheres da UGT a questão de falta de tempo é uma falsa questão com a qual os homens-sindicalistas legitimam a sua perpetuação em lugares de decisão sindical: *“Isso da [falta de tempo, falta de força e falta de formação] para mim são argumentos que não são válidos, porque eu faço parte de um sindicato, faço parte da Comissão de Mulheres e tenho tempo para tudo”*.

CNM da CGTP – Segundo a CGTP, não há uma partilha equilibrada das responsabilidades familiares (...). Quanto mais próximo o sindicato está da empresa, do local de trabalho mais facilmente as mulheres participam, quer ao nível das comissões sindicais, quer mesmo ao nível das direcções locais e regionais, em que as mulheres participam mais do que ao nível da direcção central. Por exemplo, nos sindicatos com uma estrutura absolutamente descentralizada, com direcções ao nível de vários distritos ou regiões, as mulheres participam mais. Em muitos desses casos, as mulheres estão mesmo a coordenar delegações de sindicatos. Portanto, e de acordo com a CGTP, as mulheres participam mais facilmente **na estrutura sindical que está mais perto do local de trabalho**. [...]

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

A Comissão Nacional de Mulheres da CGTP legitima a fraca participação feminina em estruturas sindicais outras que não as pluridistritais – e a significativa presença feminina nos sindicatos pluridistritais coeva da primeira – a partir das dificuldades de mobilidade das mulheres derivadas da actual “condição feminina”³. Assim “e de acordo com a CGTP, as mulheres participam mais facilmente **na estrutura sindical que está mais perto do local de trabalho**”.

CM da UGT – O horário das reuniões não são um obstáculo à participação das mulheres nos sindicatos (as reuniões da UGT são normalmente sempre durante o dia, das 10h às 18h). Há reuniões que se prolongam durante a noite mas são as da Comissão Permanente.

Fonte: Entrevista à Comissão de Mulheres da UGT. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

Já para a Comissão de Mulheres da UGT, a questão não se coloca nem é legitimada pelas dificuldades de mobilidade feminina no que diz respeito à fraca participação das mulheres. De notar que a estrutura sindical da UGT é uma estrutura essencialmente nacional, pelo que a questão de uma participação diferenciada entre sindicatos nacionais e sindicatos infra-nacionais não terá pertinência.

3.1.2. Aspectos organizacionais nos sindicatos

Se os factores dificultadores da participação das mulheres sindicalistas em lugares de decisão, vistos no ponto anterior, apontam para questões que se situam, sobretudo, nas características da “condição feminina”, nas suas dificuldades porvindas do meio familiar e das mentalidades, outros factores dificultadores dizem respeito a aspectos organizacionais das próprias organizações sindicais, pelo que está nas mãos destes actores colectivos a capacidade para a mudança. Para Trebilcock (1991), os sindicatos sentem necessidade de modificar as suas estruturas, afim de permitir o acesso de um maior número de mulheres em cargos de direcção e, paralelamente a estas necessidades, vão surgir algumas inovações tais como:

³ Condição feminina” entre parêntesis porque, em nossa opinião, não parece existir uma condição feminina, uma questão feminina ou da mulher, existindo, sim, uma pluralidade de condições, contextos e questões resultantes de assimetrias de género, entre mulheres e homens, e de outras assimetrias.

- A criação de lugares reservados às mulheres nos órgãos executivos, a garantia de uma representação proporcional de mulheres e outras reformas do sistema eleitoral.
- Seria interessante que as mulheres dirigentes convidassem outras mulheres sindicalistas a participarem activamente, a integrarem listas, etc., e que dessem apoio à entrada da carreira sindical. Este aspecto será analisado no ponto 3.2. *Quem são, que lugares ocupam e o que contam os dirigentes sindicais com poder deliberativo).*

Dada a riqueza e clareza das conversas com as mulheres de ambas as comissões femininas, optamos por transcrever dois trechos relativamente longos das entrevistas tidas com cada uma delas.

CNM da CGTP – *Nós temos, como é sabido, uma Comissão Nacional de Mulheres ao nível Confederal, não em todos os sindicatos, não em toda a estrutura sindical, mas pelo menos em muitas das estruturas sindicais com um número significativo de mão-de-obra feminina. Temos comissões constituídas com nomes variáveis, umas chamam-se Comissões de Mulheres, outras Comissões para a Igualdade. No último Congresso, sugerimos que se chamassem Comissões para a Igualdade, se bem que a da CGTP se mantenha como Comissão Nacional de Mulheres; é uma opção. Portanto, nós ao nível do programa de acção da CGTP definimos orientações específicas para a intervenção quer no plano sindical, quer junto das instituições, etc. E, no que diz respeito a esta temática, em concreto, procuramos envolver quer nas Comissões para a Igualdade, nos sindicatos, de uma forma mais arrumada em termos orgânicos, quer depois ao nível da CGTP, os/as responsáveis quer pela área reivindicativa, quer pela área da organização, quer ainda pela área da informação, que nos parecem ser áreas estratégicas para potenciar avanços neste trabalho. Portanto, temos neste momento, ao nível da CGTP, um Departamento para a Igualdade, pelo qual sou responsável. No que respeita à igualdade entre homens e mulheres, temos um grupo de trabalho constituído com dirigentes destas áreas.*

— Qual é a diferença entre Departamento e Comissão de Mulheres? Têm objectivos diferentes? (Pergunta da equipa de investigação).

CNM da CGTP – *Eu sou também responsável pela Comissão de Mulheres, ou seja pelos dois. O departamento é mais vasto, temos um Departamento de Mulheres e um Departamento para a Igualdade. Há cruzamentos entre ambos, mas o Departamento para a Igualdade trata a igualdade em termos mais vastos.*

— A Comissão Nacional de Mulheres nasceu quando? Tem alguma ideia do número de Comissões para a Igualdade? (Pergunta da equipa de investigação).

CNM da CGTP – *Nós integrámos, desde a primeira hora, a Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres, portanto tem muitos anos, não posso precisar neste momento [...] Neste momento não lhe posso dizer [o número de Comissões para a Igualdade]. Houve várias que se reformularam. Nalgumas situações não temos comissões mas temos uma dirigente responsável, criando-se, pontualmente, grupos de trabalho, em função de iniciativas específicas. Outros têm carácter permanente. Ou seja, em regra, quando não há comissões instituídas, há, pelo menos, um responsável identificado para esta área. Depois penso que este trabalho de procurar integrar na discussão os responsáveis pelas áreas que atrás referi tem dado resultados positivos. No ano passado, nas reivindicações para o ano 2000, já apareceu de forma explícita, e não apenas na planificação de actividades da Comissão Nacional de Mulheres, a preocupação relativamente às alterações ao clausulado de convenções colectivas, a integração de matérias novas. Portanto, este trabalho tem estado a dar resultados, daí pensarmos que devemos continuar neste caminho.*

— As comissões de mulheres para a igualdade nos sindicatos têm alguma posição estatutária, ou seja, têm algum estatuto? (Pergunta da equipa de investigação).

CNM da CGTP – Não. Pode haver um caso ou outro, são muitos sindicatos filiados, não conheço os estatutos de todos, mas quase diria que não, porque aquilo que existe normalmente é uma disposição estatutária que diz que podem ser criadas comissões específicas com carácter eventual ou permanente... No nosso caso concreto, por exemplo, temos uma disposição estatutária para a criação da Comissão Nacional de Mulheres, que tem um mandato convergente, coincidente melhor dizendo, com o do Conselho Nacional da CGTP. Ou seja, é eleita, de 4 em 4 anos, em Plenário de Sindicatos, por proposta da Comissão Nacional de Mulheres que constitui uma lista, leva ao Conselho Nacional, que por sua vez remete para o Plenário de Sindicatos, o qual aprova a composição da Comissão Nacional de Mulheres. Portanto, não é um órgão, é uma comissão específica mas tem bastante autonomia, se bem que não tenha orçamento autónomo.

— Há várias mulheres que fazem a sua própria lista? (Pergunta da equipa de investigação).

CNM da CGTP – Exactamente. Normalmente, é a comissão cessante que apresenta uma lista, consultando as regiões e os sectores de actividade, Aliás, a metodologia que utilizámos, na sequência do último Congresso, foi enviar um ofício para cada uma delas, a dizer: “vamos apresentar uma lista, portanto, queiram indicar quem é o quadro sindical”. Quando consideramos que a representante de uma determinada estrutura deve continuar, e desde que mantenha as mesmas responsabilidades na organização de onde provem, em princípio, é ela que é sugerida.

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

— Qual é a relação do Senhor Secretário-geral da UGT com tudo aquilo que se passa dentro da Comissão de Mulheres da UGT e as relações da própria Comissão de Mulheres com a UGT porque parece existir uma posição hierárquica? (Pergunta da equipa de investigação).

CM da UGT – Sim, de facto existe. Neste momento, fomos confrontadas com o facto de termos de criar um Secretariado Executivo dentro da Comissão de Mulheres. Após a sua criação, ficamos três mulheres no Secretariado Executivo, a coordenadora a vice coordenadora e mais uma mulher; está representado o SITESE, o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o SLEDA. A Comissão de Mulheres é composta por treze elementos, um de cada sindicato. O nosso objectivo é, de facto, a defesa da igualdade de oportunidades e a conciliação da vida profissional com a vida familiar, entre outras, e a participação activa dentro e fora da UGT.

— Essa reorganização traduziu-se em mais cargos da Comissão de Mulheres nos órgãos da UGT ou não? (Pergunta da equipa de investigação).

CM da UGT – Não. A participação feminina é exactamente a mesma. Nós temos, por exemplo, na Comissão Permanente, apenas uma mulher, enquanto que no Secretariado temos 25 elementos femininos para um universo de cinquenta ou sessenta homens⁴. [...] Este novo Secretariado Executivo da Comissão de Mulheres está a desenvolver um bom trabalho. Mas isso requer muito mais trabalho das três pessoas, já que, anteriormente, o trabalho era dividido por um maior número de pessoas.

Fonte: Entrevista à Comissão de Mulheres da UGT. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

⁴ O que aponta para uma feminização de 40% deste órgão.

A questão organizativa intra-sindical das comissões femininas, traduz-se pela dependência, em ambas as centrais sindicais, das respectivas CNM e C.M, relativamente a outras instâncias sindicais e pela inexistência de orçamentos próprios. No entanto, as posições táticas da CNM e da CM divergem entre si: a CNM da CGTP aposta, por um lado, num equilíbrio de critérios facilitador do acesso feminino a lugares de decisão sindical e, por outro, no desenvolvimento de trabalho sindical específico, nos locais de trabalho, junto dos/as trabalhadores/as. A representação proporcional entre mulheres e homens é um objectivo a atingir, pela CNM, dentro dos sindicatos que representem níveis significativos de mão-de-obra feminina. A CNM da CGTP não traduziu, nesta conversa, qualquer necessidade de reorganização de qualquer estrutura sindical. A CM da UGT, por seu lado, evidencia a continuidade de uma determinada genderização – masculina – dos órgãos da UGT.

3.1.3. Estratégias nacionais sindicais relativas a igualdade e paridade

Com este tema, foi nosso objectivo identificar planos para a introdução de medidas concretas, a adoptar pelas comissões de mulheres ou a serem por elas propostas, dentro de cada uma das respectivas centrais sindicais, que contribuíssem para mudanças estruturais. As mudanças estruturais nas organizações sindicais Trebilcock (1991) permitiriam o acesso de um maior número de mulheres em cargos de direcção e, por essa via, provocariam o surgimento de inovações tais como Trebilcock (1991):

- A regularidade das conferências de mulheres; através destas conferências, as mulheres podem adquirir experiência política e sindical intervindo assim com mais força nas conferências gerais.
- O reforço dos comités de mulheres ou das comissões de igualdade.
- A instituição de departamentos femininos ou a designação de propostas relativas a igualdade.
- Autonomização das comissões de mulheres e das suas funções. Uma das características fundamentais destas Comissões Femininas é o facto de estimularem novos progressos (CISL, 1991b cit in Anne Trebilcock, 1991).
- Mudar as normas de apoios financeiros e políticos dos quais vai depender a eficácia das comissões de mulheres para a igualdade.
- A criação de lugares reservados às mulheres nos órgãos executivos, a garantia de uma representação proporcional de mulheres e outras reformas do sistema eleitoral, isto é de quotas.
- A abolição de regulamentos que impedem o caminho das mulheres para escalões superiores (Chaison et Andiappan, 1989, cit in Anne Trebilcock, 1991).

CNM da CGTP – Cada estrutura deve trabalhar procurando assegurar as práticas sociais de igualdade de forma que a representação seja equilibrada em Congressos, em representações, etc., e definindo orientações. As orientações definidas em congresso vão no sentido de dizer que cada estrutura – sindicato, união ou federação – deve trabalhar no sentido de estabelecer objectivos com vista ao aumento da participação. Não são quotas, mas sim definição de objectivos quantitativos e adopção de critérios (ou seja, sensibilidade politico-ideológica) para promover esse aumento da participação. [De acordo com as orientações, as estruturas sindicais] procuram fazer com que as representações sejam equilibradas, mas nem sempre estão em condições de responder com mulheres ao preenchimento de determinados lugares. Outro problema que se coloca é que muitas vezes se trata apenas de um lugar. [Para a selecção de dirigentes sindicais para os órgãos da confederação] temos o critério mulheres, o critério jovens, mas – e refiro-me em particular ao critério para se chegar ao Conselho Nacional ou à Comissão Executiva – o critério com maior peso é ser o de coordenador/a do sindicato ou o/a dirigente com mais responsabilidades na organização sindical. Se nos fixamos sobretudo aqui, e se a maioria dos coordenadores são homens, dificilmente conseguimos que as mulheres acedam. Portanto, quando dizemos ajustar critérios é procurar ultrapassar isto. É assim que procuramos funcionar.

[...]

Um dos programas de promoção da igualdade desenvolvidos pela CGTP é o projecto Now Luna, e uma das vertentes que procuram aprofundar é o da conciliação da vida familiar e profissional. A promoção da igualdade é feita através de acções de sensibilização dirigidas a homens e mulheres. As acções para a gestão são especificamente para mulheres e há cursos de formação sindical para áreas diversas. Existem outros cursos onde participam homens e mulheres. A CNM da CGTP participa num organismo designado Comissão de Mulheres da CES (Confederação Europeia de Sindicatos), onde expõe os seus pontos de vista e as suas propostas. A CGTP é promotora de um projecto (pelo Equal) onde têm parceiros nacionais e transnacionais.

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

CM da UGT – A promoção da igualdade é feita em colaboração com a CIDM e com a CITE e é objectivo da Comissão de Mulheres, assim como a conciliação da vida familiar com a vida profissional. A UGT tem representação na CES e na CISL. Segundo a UGT, só mesmo através de atribuição de quotas femininas e de decretos as mulheres poderão aceder a mais cargos de decisão sindical.

Fonte: Entrevista à Comissão de Mulheres da UGT. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

— Ainda em relação a estratégias nacionais, como é que a UGT desenvolve/participa em programas de igualdade e também em acções de formação sobre igualdade, e por outro lado até que ponto é que a Comissão de Mulheres e a UGT asseguram a adopção em Portugal, de directivas sobre igualdade quer ao nível legislativo quer ao nível das práticas sociais nas empresas? (pergunta da equipa de investigação).

CM da UGT – Em matéria de igualdade de oportunidades: o Conselho de Ministros envia sempre a proposta de lei para o Secretário-Geral e este submete à apreciação da Comissão de Mulheres. Elaboramos o nosso parecer. Quanto ao facto de nós termos desenvolvido seminários na área de igualdade, temos, de facto desenvolvido seminários na área de conciliação da vida familiar com a vida profissional bem como da igualdade salarial. Na questão das boas práticas temos dificuldade em arranjar empresas que tenham boas práticas. Fazemos muita coisa na área da igualdade, com a colaboração da CIDM e da CITE que colabora muito connosco nesta área. Na UGT nós desenvolvemos este trabalho de promoção de igualdade. É a Comissão de Mulheres que desenvolve este trabalho, assim como na área da conciliação da vida familiar com a vida profissional; desejamos atingir maiores objectivos. Mas surge sempre a barreira de ordem financeira.

Fonte: Entrevista à Comissão de Mulheres da UGT. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

A reprodução social do poder masculino é uma prática assumida pela CGTP e que resulta dos critérios maiores para uma progressão na carreira de sindicalista dos lugares de topo até aos lugares de cúpula já que “*o critério com maior peso é ser o de coordenador/a do sindicato ou o/a dirigente com mais responsabilidades na organização sindical. Se nos fixamos sobretudo aqui, e se a maioria dos coordenadores são homens, dificilmente conseguimos que as mulheres acedam.*”. De notar, no entanto, que a feminização das cúpulas confederais é, na CGTP, mais elevada (22,6%) do que a feminização dos lugares de topo (11%), como vimos no capítulo 2. “*Uma sociografia: o que os números contam*”. Esta constatação factual fica por explicar, colocando-se a hipótese da existência de uma forte e voluntária medida concreta de feminização das cúpulas confederais.

Não existindo regulamentos impeditivos do acesso de mulheres a cargos e órgãos de maiores responsabilidades, existem práticas sindicais, em ambas as centrais sindicais, que privilegiam critérios outros para a atribuição de lugares, que são verdadeiras “*quotas*” não em função do género mas em função de lógicas fundadoras do movimento sindical em geral e português, em especial: por região, por sector de actividade, por sensibilidades político-ideológicas, por grupos etários, por pesos fundadores e históricos de cada uma das centrais sindicais. Existem “*lugares cativos*” que o são por grupos políticos e/ou por sensibilidades que coexistem dentro de cada uma das centrais.

Uma forma eficaz de quebrar a reprodução do poder masculino é proclamada, pela Comissão de Mulheres da UGT de uma forma radical, através da “*atribuição de quotas femininas e de decretos*”. Uma tal proclamação conta-nos das dificuldades sentidas e expressas pelas mulheres da Comissão de Mulheres da UGT, perante os colegas homens praticantes de um fechamento sindical eventualmente legitimado por fundamentos democráticos. Este fenómeno parece ser comum às duas centrais sindicais, na medida em que os lugares cativos, numa e noutra central sindical, são-no por imperiosidade democrática da presença, em lugares de decisão sindical de cúpula, de grupos sociais tais como militantes de vários partidos (PSD, PS, PCP, consoante a central sindical), de grupos sociais representativos das actividades económicas, pelo lado dos assalariados (federações da Educação), de grupos sociais representativos de territórios, sejam zonas (Zona Norte, Zona Sul, Zona Centro) ou distritos.

As grandes dificuldades para a realização da paridade intra-sindical, em ambas as centrais, situa-se ao nível das práticas sociais, implícitas e tácitas, logo das ***regras organizacionais que dificultam o acesso das mulheres a lugares de decisão sindical***. Ora, é aqui, provavelmente, que se encontram as maiores barreiras ao exercício efectivo do poder e dos poderes, pelas mulheres sindicalistas, dentro das organizações sindicais. As estratégias nacionais sindicais relativas a igualdade e paridade parecem situar-se preferencialmente ao nível de “*acções de sensibilização*”, dirigidas a mulheres e homens e a “*acções para a gestão*”, dirigidas estas especificamente a mulheres (na CGTP), estratégia que é comum a ambas as comissões de mulheres.

Diz-nos Beale ((Beale, 1982 cit in Anne Trebilcock, 1991) (ver. Capítulo 1. *Género nos sindicatos. Quadro teórico e objectivo de estudo*):

- Uma das medidas de maior preocupação diz respeito ao número de mulheres e homens nos cargos de direcção, estando sempre presente a revisão das regras no que concerne à escolha dos responsáveis. Uma das possíveis soluções para a resolução deste problema será reservar **lugares executivos** às mulheres sindicalistas. Nos sindicatos onde as mulheres estão em minoria, os lugares reservados são o único meio possível de garantir uma representação feminina nos órgãos de decisão.
- A introdução de novas regras visando garantir a representação proporcional nos órgãos executivos, e as listas de candidatos e/ou delegações é outro meio possível para aumentar o número de dirigentes mulheres.

Não tendo, nenhuma das Comissões, autonomia financeira nem decisória, quise-mos saber quais as táticas intra-organizacionais de cada uma, para cumprirem os seus objectivos. Os percursos tácticos divergem, já que a CNM vai buscar recursos materiais dentro da própria CGTP, planeados com antecedência ou, se necessário, solicitados pontualmente, enquanto que as fontes de recursos materiais da CM da UGT se situam essencialmente fora da central sindical, junto de organizações estatais (CIDM, CITE) e, directamente, junto de cada um dos sindicatos afectos à UGT.

CNM da CGTP – *Por outro lado, não temos orçamento autónomo, mas é-nos pedido que indiquemos quais são as nossas propostas para a actividade, que apresentemos o nosso próprio orçamento – o nosso orçamento é integrado no orçamento global da CGTP –, e no que diz respeito aos sindicatos, as coisas também funcionam assim. Não conheço que haja um funcionamento diferente na nossa estrutura.*

— Não sente falta de maior autonomia financeira? (pergunta da equipa de investigação).

CNM da CGTP – *Nunca tive problemas até agora. Mesmo coisas que não estão orçamentadas, se consideramos que são importantes colocamo-las à Comissão Executiva, aos órgãos competentes, ao Secretariado e nunca tivemos cortes, nunca houve nenhuma acção que tivéssemos que levar por diante, e não concretizássemos por ausência de autonomia orçamental.*

— Decisão extra feminina...? (pergunta da equipa de investigação)

CNM da CGTP – *Não. Nós temos uma Interjovem, que é um órgão com órgãos próprios, eleitos em conferência, temos uma Inter-Reformados também. No que diz respeito à Comissão Nacional de Mulheres, até ver, ainda não sentimos essa necessidade. Estamos a pensar levar a cabo, no próximo mês de Outubro, uma Campanha pública pela efectivação dos direitos de maternidade e paternidade, e eu coloquei a questão na última reunião do executivo e não houve qualquer problema. Vamos desenvolvê-la. Não sinto que haja necessidade de alterar o nosso esquema de funcionamento.*

— Embora, quando vai apresentar as propostas da Comissão Nacional de Mulheres ao Secretariado, esta seja uma entidade constituída sobretudo por homens? (pergunta da equipa de investigação).

CNM da CGTP – *Na Comissão Executiva temos 26,8% de mulheres, somos 29 ao todo dos quais 6 são mulheres. O Secretariado do Conselho Nacional é um órgão que faz a gestão diária, onde só temos uma mulher em 6 membros. O problema não é ao nível da iniciativa em si; a colocar-se, seria mais ao nível da disponibilidade financeira num dado momento.*

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

— Qual é o grau de autonomia da Comissão de Mulheres da UGT? Por exemplo há uma proposta que vai ser votada em Congresso, a CM tem margem para autonomia? (pergunta da equipa de investigação)

CM da UGT – *Não, não tem grande margem de autonomia. No caso de queremos fazer um seminário sobre determinado tema, convidar determinadas pessoas, apenas informamos a UGT, mas isso tem de ser com Projectos da CIDM ou da CITE ou do centro de formação da UGT, para pagamento das despesas. Não temos autonomia financeira que nos permita estas despesas.*

— Relativamente a dinheiro, a C.M pode receber financiamento de, por exemplo, uma associação de mulheres? (pergunta da equipa de investigação).

CM da UGT – *Todos os anos pedimos apoio aos Sindicatos da Central, o que de facto é correspondido e o que facilita, de certa forma, o desenvolvimento da nossa actividade.*

Fonte: Entrevista à Comissão de Mulheres da UGT. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

— A CNM tem um carácter mais opinativo ou mais deliberativo? (pergunta da equipa de investigação).

CNM da CGTP – *Nós deliberamos e depois sujeitamos, digamos assim, as decisões à ratificação de órgãos superiores. Em termos de objectivos da Comissão Nacional de Mulheres, o que ela faz é procurar estudar os problemas em termos daquilo que está nos estatutos, apontar caminhos, soluções e procurar fomentar a discussão nos vários órgãos. Depois, temos a vantagem de ter nos diversos órgãos várias mulheres que integram a Comissão Nacional de Mulheres. Não temos apenas gente que está nos sectores e nas regiões, temos gente que está aqui com toda essa responsabilidade, que integra a Comissão Nacional de Mulheres, em particular, o Secretariado da Comissão, que reúne mensalmente, com um papel mais activo.*

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

Segundo Trebilcock, os esforços educativos levados a cabo pelas comissões de mulheres são fundamentais, já que pretendem “*encorajar as mulheres a ficarem mais fortes e ensinar os homens a ficarem menos agressivos*” (CISL, 1989b:20 cit in Anne Trebilcock, 1991). Pode tratar-se de cursos que ensinem as mulheres a falar em público, dando-lhes a perceber as tácticas de negociação; pode tratar-se de acções que dão a conhecer às mulheres as suas próprias reivindicações; podem ser acções cujos objectivos sejam de ajudar os militantes dos dois sexos a aceitar as mulheres como dirigentes. Estes esforços educativos têm sido levados a cabo por ambas as comissões femininas, através da “*organização de encontros, colóquios e conferências para actividades de difusão destes objectivos*” e acções de formação quer na UGT quer na CGTP. Se a CM da UGT rejeita a fórmula dentro da qual se inscreve “*a falta de força das mulheres*” como um dos factores dificultadores do acesso a lugares de decisão sindical, já a CNM da CGTP não rejeita tal afirmação e propõe-se a desenvolver, através da formação, a auto-confiança das mulheres, nomeadamente através de “*acções para a gestão*” destinadas especificamente a mulheres.

— Acha que de um modo geral as mulheres, nomeadamente as trabalhadoras, têm falta de confiança nelas próprias?

CNM da CGTP – Não sei se têm de um modo geral, mas há casos em que seguramente têm. Por isso é que nós, partindo desse pressuposto, procurámos fazer formação também nessa área, não só em termos gerais para a igualdade mas depois também para lhes dar confiança.

CNM da CGTP – Segundo a CGTP, há uma fraca participação das mulheres em cargos com responsabilidade, daí que tenham vindo a desenvolver diversas acções de formação, umas são de sensibilização para a igualdade, outras são viradas para a formação das mulheres para a gestão dos sindicatos, formação essa que tem dado resultados positivos. Para a CGTP, é um problema de mentalidades e de cultura, e também porque a assunção de maiores responsabilidades implica um maior envolvimento.

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

3.1.4. Taxas de sindicalização feminina

Na opinião de Ducci (1993), as mulheres têm vindo a ocupar cargos profissionais no mercado, provocando não apenas modificações nas relações sociais e nas suas estruturas, nomeadamente nas estruturas familiares, comunitárias, organizacionais e nas esferas do poder político. Os caminhos percorridos por homens e mulheres, utilizando embora as mesmas estruturas sociais, desembocam em práticas e atitudes diferentes no que respeita à aceitação das mudanças sociais asseguradoras de igualdade. É neste domínio que segundo Ducci (1993) que os sindicatos podem ter um papel a desempenhar, uma vez possuem instrumentos para promover e assegurar a igualdade. O conhecimento destas mudanças é fundamental para “abrir” as organizações sindicais à participação feminina. Como muito bem exprime um membro do Congresso do Trabalho no Canadá: “*Conhecendo a realidade diferente das mulheres, os sindicatos devem mudar e adaptar-se de modo a encorajar e ajudar cada vez mais as mulheres a empregarem-se*” (CISL, 1991b:19 cit in Anne Trebilcock, 1991).

No mundo tradicionalmente masculino do sindicalismo, o aparecimento de mulheres como militantes sindicais é, paradoxalmente, um dos mais importantes feitos no recrutamento de um importante núcleo da força laboral. Trebilcock (1991) e Ducci (1993) referem que nem sempre as mulheres encontram no meio sindical, um eco e clima propícios às suas necessidades/possibilidades/expectativas. Restritas a um pequeno número de ocupações de inferior categoria, discriminadas pela política salarial, limitadas na promoção de cargos de decisão, pressionadas pelos meios familiares, as mulheres não possuem suficiente apoio nos meios sindicais a que pertencem. E, no entanto, as mulheres participam activamente, acreditando que a sua presença em lugares de decisão possa estabelecer o equilíbrio necessário para que os sindicatos assumam globalmente o objecto da igualdade de oportunidades e de tratamento, considerada como questão fundamental a cumprir.

Na conversa com as mulheres das comissões de mulheres, ficou claro que as taxas de sindicalização feminina divergem de acordo com o sector de actividade económica,

nomeadamente com os níveis de feminização da população activa. Têm vindo a ser desenvolvidos esforços no sentido da paridade nos sectores laborais feminizados. Ficou claro tratar-se de um longo caminho a percorrer. No que respeita a organizações sindicais cujos trabalhadores representados não constituam contingentes particularmente feminizados, o caminho parece estar por definir.

CNM da CGTP – Temos dados da sindicalização do ano 2000, que nos dizem que das mais de 56.000, em números rigorosos 56.443 novas sindicalizações realizadas no ano 2000, 27.375 foram mulheres, ou seja, 48,5%. De entre estas 56.443, 42,7% tinham menos de 30 anos, e no que respeita aos delegados sindicais elegemos, também no ano 2000, 42,4% de mulheres, número exacto 2.069 mulheres como delegadas sindicais. Portanto, consideramos que, de facto, tem estado a haver uma integração das mulheres nos sindicatos por via da sindicalização.

[...] Desse ponto de vista [da paridade] também há progressos. Não posso falar em termos globais, como no caso da sindicalização, porque não temos o estudo concluído [...]. Os últimos dados apontavam para participações na ordem dos 25%, em média, das mulheres, mas temos dados recentes da eleição em sindicatos da hotelaria em que chegámos quase a uma situação de paridade. É o caso do Sindicato de Hotelaria do Norte que elegeram agora 107 dirigentes, 53 homens e 52 mulheres. Eu não tenho aqui os dados anteriores mas o número era claramente inferior, atingimos praticamente a paridade. No centro, no Sindicato de Hotelaria do Centro, foram eleitos 35 dirigentes e aqui as mulheres ganharam, 16 homens e 19 mulheres, sendo a média etária de 35 anos, o que me parece ser também um dado interessante. Ainda na Hotelaria, desta vez do Sul, Sindicato de Hotelaria do Sul, foram eleitos 114 dirigentes, 58 homens e 56 mulheres. São apenas três exemplos do mesmo sector de actividade⁵. Não estamos, nem pouco mais ou menos, a este nível em termos gerais, não é esta de forma alguma a média, mas pensamos que são dados positivos.

São indícios positivos e isto corresponde de alguma forma a orientações que traçámos, designadamente no nosso último Congresso com mais força. Não o fizemos pela primeira vez mas procurámos, neste último Congresso, que realizámos em Dezembro de 1999, avançar com orientações mais precisas para o reforço da participação das mulheres nos órgãos de direcção.

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

Presentes, no discurso da CNM da CGTP, estão os objectivos de aumentar a sindicalização e de caminhar para a paridade sindical, a passos contados, em sectores de actividade económica nos quais a população feminina é numericamente significativa, como acontece no sector da hotelaria. A preocupação da CM da UGT reflecte-se em quotas já alcançadas de paridade sindical, no sindicato de escritórios e no sindicato de serviços e limpeza. Este último integra uma significativa percentagem de mulheres trabalhadoras, tratando-se, por conseguinte, de um sindicato representativo de uma actividade laboral e de profissões amplamente feminizadas.

⁵ A entrevista data de Junho de 2001. Os dados da sociografia (ver capítulo 2. *Género e sindicatos – uma sociografia: o que os números contam*), referidos aos corpos gerentes em vigor em Maio de 2001, apontavam já um caminho para a paridade de género. Numa totalidade de 186 dirigentes sindicais, do sector de alojamento e hotelaria, dos sindicatos da CGTP, 108 eram do sexo masculino e 78 do sexo feminino. As eleições abordadas na entrevista são posteriores à recolha de dados para a sociografia e referem-se ao mandato ulterior.

CM da UGT – *Taxas precisas não posso dar neste momento, mas posso dizer que, por exemplo, o SITESE tem uma percentagem de mulheres sindicalizadas que se pode dizer agradável.: cumprimos a quota feminina de 25%. “No SLEDA temos a paridade.*

[...]

Na UGT, os sindicatos da educação e os do sector da saúde apresentam, na globalidade, taxas de sindicalização feminina muito significativas, ao nível da paridade.

Fonte: Entrevista à Comissão de Mulheres da UGT. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

CNM da CGTP – *A CGTP tem uma Comissão Nacional de Mulheres, ao nível confederal, não em todos os sindicatos, não em toda a estrutura sindical, mas em muitas das estruturas sindicais com um número significativo de mão-de-obra feminina. Ao nível do programa de acção da CGTP, apresentam orientações específicas para a intervenção quer no plano sindical, quer junto das instituições, etc. A CGTP tem ainda um departamento para a igualdade que é mais vasto.*

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

CM da UGT – *Temos uma Comissão de Mulheres que recebe financiamento da CIDM ou da CITE ou do Centro de Formação da UGT para actividades de iniciativa feminina, porque não temos autonomia financeira. A CM considera desejável um maior apoio financeiro, por parte da UGT, para a participação em reuniões internacionais.*

Fonte: Entrevista à Comissão de Mulheres da UGT. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

Parece poder concluir-se que em Portugal, como noutros países (ver capítulo 1. *Género e sindicatos. Quadro teórico e objectivo do estudo*), a plena integração das mulheres nas organizações sindicais é algo prometido mas não cumprido. As organizações sindicais, conscientes desta situação, reconhecem a importância de novas estratégias para as mulheres acederem a lugares de decisão. Para a UGT, é clara a opção por medidas voluntárias para finalizar as discriminações existentes – as quotas; para a CGTP parece clara a adopção de estratégias para reforçar a aplicação de políticas de igualdade nas organizações, nomeadamente nas empresas, nos locais de trabalho.

A necessidade de introduzir modificações nos apoios financeiro e político, às Comissões de Mulheres, no seio das organizações sindicais, bem como a alteração dos estatutos e dos regulamentos e ainda das práticas e das representações sociais tradicionais são vistos de modos diferentes pelas duas Comissões de Mulheres. Para a CNM da CGTP, não é evidente a necessidade de transformar nem de reforçar os apoios financeiro e político, no seio da organização nem de alterar estatutos e regulamentos. A via de transformação decorrerá, para as mulheres da CNM da CGTP, por um lado, pela via da transformação progressiva de práticas e de representações, nomeadamente pela redefinição, mais precisamente, pelo afinamento dos critérios subjacentes à designação de mulheres para funções dirigentes e, por outro, pela transformação das mentalidades, parcialmente já efectuada no decurso desta última trintena de anos e que um dia será historicamente cumprida. Para as mulheres da CM da UGT parecem urgentes, por um lado, a alteração dos apoios político e financeiro prestados pela UGT e, por

outro, a imposição voluntária de “*quotas e decretos*” respeitadores de paridade. As mulheres dirigentes das comissões femininas da CGTP e da UGT consideram ter-se avançado a nível de mudança de mentalidades, muito embora, no dizer de uma das dirigentes da CM. da UGT “*Eles não gostam muito que as mulheres sejam chefes.*”. Dir-se-ia que no mundo sindical de ambas as centrais – mais ainda na CGTP – as representações sociais de um sindicalismo tradicional se transformaram mais rapidamente do que as práticas sociais de um sindicalismo tradicional. A esta questão voltaremos no ponto 3.2. *Quem são, que lugares ocupam e o que contam os dirigentes sindicais.*

Se nenhuma das comissões se pronunciou sobre alterações estatutárias ou regulamentares, pode no entanto dizer-se que ambas tornaram visíveis práticas sindicais impeditivas do acesso das mulheres, nomeadamente práticas não escritas que levam à reprodução da partilha do poder entre grupos que já o detêm, a saber, as várias sensibilidades políticas e partidárias dentro de cada uma das centrais (do PCP e do PS dentro da CGTP; do PSD e do PS dentro da UGT) cuja mudança parece longínqua. Sublinhe-se que a inscrição da lógica partidária dentro do sindicalismo e, sobretudo, dentro de cada uma das centrais sindicais, parece ser uma das barreiras a enfrentar pelas mulheres sindicalistas, o que se constitui, certamente, como um paradoxo, uma vez que também as mulheres pertencem a várias e diferentes sensibilidades políticas. No entanto, ambas as comissões, a nacional de mulheres da CGTP e a de mulheres da UGT, elaboraram estratégias comuns e convergentes de âmbito internacional, levando a cabo acções comuns (ver ponto seguinte 3.1.5.).

3.1.5. Estratégias comunitárias relativas a igualdade e paridade

No que respeita a estratégias comunitárias, tais como a proposição de directivas comunitárias junto de ou a partir de organismos sindicais extra-nacionais, a presença das comissões de mulheres de ambas as centrais tem sido conseguida, não obstante as dificuldades com as quais se têm deparado. Por outro lado, as estratégias, sobretudo europeias para a implementação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens têm-se configurado como modelos orientadores das acções sindicais.

CNM da CGTP – “*A CNM participa num organismo designado Comissão de Mulheres da CES (Confederação Europeia de Sindicatos), onde naturalmente expõe os seus pontos de vista, as suas propostas relativamente a esta temática. Mas também é bom que tenhamos a noção que não é fácil passarem abordagens que não estejam já delineadas pelos órgãos da CES. Emitimos a nossa opinião, fazemos sugestões mas nem sempre é possível fazer passar ali propostas concretas relativamente à nossa realidade. Se há problemas e tendências que são gerais, há realidades diferentes de país para país e há sensibilidades diferentes. Participamos nas iniciativas, nos projectos da CES, ainda agora participámos aqui em Portugal em conjunto com a UGT num projecto que tem a ver com a igualdade salarial entre homens e mulheres, que implicou levantamentos e a realização de um seminário nacional. É do modo que referi que vamos participando.*”

Fonte: Entrevista à Comissão Nacional de Mulheres da CGTP. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

CM da UGT – Em termos de estratégias Comunitárias e Internacionais, e tivemos uma intervenção na OIT quando foi a alteração da lei da maternidade. Tivemos um peso muito grande para conseguirmos que as horas fossem dadas não só às mães em amamentação mas também a quem se encontrasse em processo de aleitação. A extensão dos direitos da amamentação à aleitação foi uma sugestão da UGT, através da Comissão de Mulheres e foi aceite a nível internacional.

[...]

CM da UGT – A Comissão de Mulheres da UGT tem representação na CES (Confederação Europeia de Sindicatos) e na CISL também (Confederação Internacional dos Sindicatos Livres). Na CES vai a coordenadora e na CISL também. Estivemos presentes em Madrid numa reunião da CES; fomos quatro mulheres da UGT e cinco mulheres da CGTP. Fizemos um acordo entre centrais e a intervenção foi feita pela Comissão de Mulheres da UGT.

Fonte: Entrevista à Comissão de Mulheres da UGT. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2001.

Esta capacidade para definir questões especificamente femininas evidenciam não só que elas existem e que, como tal, são vivenciadas (mesmo que o sejam presentemente por razões históricas) como demonstra a possibilidade de ultrapassagem de fortes clivagens políticas, ideológicas e sindicais, juntando esforços de mulheres para levar a cabo acções conjuntas.

Síntese sobre o que as mulheres das Comissões de Mulheres das Centrais Sindicais contam

Pode dizer-se que a “cultura sindical masculina”, limada a nível de linguagem e de atitudes machistas em ambas as centrais sindicais, se encontra, no entanto, fortemente presente sobretudo na **vertente organizacional** de qualquer uma delas. É visível o fechamento ou enclausuramento dos grupos sociais que inicialmente conquistaram o poder dentro dos sindicatos, fechamento parcialmente legitimado com o argumento democrático da obrigatoriedade de representação das várias sensibilidades político-partidárias, traduzido em mecanismos ou práticas sociais de cativação de lugares, de quotas partidárias e de quotas fundadoras. Afastadas da representação paritária vão ficando as sensibilidades femininas ou porque não existem – e tratar-se-á de uma falsa questão inventada por académicas – ou porque não têm espaço para existir – e tratar-se-á de uma verdadeira questão social. Sublinhe-se que o fechamento não é posto em causa pelas mulheres da CNM da CGTP e não sendo equacionado como tal, num discurso sistematizado, pelas mulheres da CM da UGT, está no entanto bem presente no grito-desabafo “*Eles estão sempre agarrados à cadeira do poder e não querem sair..., seja nas empresas, seja nos sindicatos, seja a nível do governo, a todos estes níveis. Não querem ceder o lugar às mulheres. O facto de nós, mulheres, não chegarmos a lugares de decisão deve-se a esta situação.*”.

A paridade sindical é um objectivo a atingir, de acordo com a CNM da CGTP, no seio dos corpos gerentes de organizações sindicais representativas de fortes contingentes de mão-de-obra feminina. Trata-se de um objectivo importante mas não suficiente, na medida em que procura, tão simplesmente, reflectir, dentro da organização sindical, a realidade numérica do mundo laboral. Uma visão mais radical procuraria influenciar a

realidade laboral a partir das organizações sindicais. Por outro lado, a questão não se situa apenas na feminização numérica dos corpos gerentes mas numa feminização qualitativa que proporcionasse às mulheres o amplo exercício de cargos dirigentes diferenciados em órgãos com poder.

Parece-nos que no discurso da Comissão de Mulheres da UGT se encontram mais visíveis e destacados os interesses e as dificuldades das mulheres na vida sindical do que no discurso da CGTP, sendo, pela CGTP, estes interesses e aquelas dificuldades colocados ao lado de interesses e dificuldades dos trabalhadores em geral sem, no entanto, serem denegadas as especificidades femininas, uma vez que a CNM da CGTP implementa “acções de gestão” dirigidas especificamente às mulheres. Como diz Barrois (Barrois, G., 1992 in Kergoat, 1992) “o discurso sindical assenta numa imagem do assalariado que, habitualmente é tomado por assalariado unisexo quando, na realidade, se trata de um assalariado unisexo-masculino”. Esta nota dá conta da ambivalência do discurso sindical no que respeita às mulheres assalariadas.

Colocamos a hipótese de existir um paradoxo entre práticas e representações sociais relativas a alguns temas. Se, por um lado, nos é dito, pela CM da UGT, que a falta de tempo não constitui uma razão para a fraca participação feminina nos sindicatos também é ventilada a possibilidade de existir falta de tempo, por parte das mulheres, para reuniões nocturnas da Comissão Permanente da UGT. Também a CNM da CGTP fala, não exactamente de falta de tempo mas de falta de disponibilidade das mulheres para a “participação com responsabilidade”, nomeadamente nas estruturas sindicais intermédias. É possível que o argumento da “*falta de tempo*” contenha em si uma vertente “*real*” e uma vertente “*ficcionada*”, esta última para legitimar a fraca presença feminina em lugares de decisão sindical; parece ser este o sentido do discurso da CM da UGT, ao considerar “*a falta de tempo*” como um falso argumento para a perpetuação do poder masculino.

Nas respostas ao questionário (ver 3.2.), na última pergunta, a falta de tempo foi a primeira razão apontada como obstáculo a mulheres nos Sindicatos. A falta de tempo, no feminino, surge como uma forte razão dificultadora da democratização paritária dentro das organizações sindicais. Sendo uma forte razão, evidenciada nos discursos sobre a limitação da participação feminina nas decisões sindicais, perguntamo-nos se a falta de tempo será, também, uma forte causa da fraca participação feminina nas decisões sindicais. Procuraremos dar resposta a esta questão no ponto seguinte.

O controlo da agenda sindical (Munro, 1999), por parte das mulheres, assenta na vertente de formação e informação de trabalhadores/as e de sindicalistas sobre questões de igualdade de oportunidades, na vertente de negociação colectiva, na vertente de intervenção em alguns locais de trabalho, na vertente de negociação, por meio de pareceres, com o Governo de medidas que digam respeito a estas questões. Todas estas vertentes se encontram sujeitas à mediação de órgãos sindicais que tutelam as acções das Comissões de Mulheres no duplo aspecto dos objectivos que estas se propõem atingir e dos meios financeiros disponibilizados e dos modos ou processos de financiamento, em ambos os casos dependentes de órgãos das respectivas centrais sindicais.

O ponto seguinte (3.2 “*Quem são, que lugares sindicais ocupam e o que contam os dirigentes sindicais com poder deliberativo*”) tem como objectivo, dando voz, a partir de um questionário, aos dirigentes sindicais, sistematizar práticas e representações sobre a actividade sindical nas organizações sindicais afectas às duas Centrais, CGTP e UGT, numa perspectiva de género.

3.2. QUEM SÃO, QUE LUGARES SINDICAIS OCUPAM E O QUE CONTAM OS DIRIGENTES SINDICAIS COM PODER DELIBERATIVO

Breve nota metodológica

Os questionários foram passados aos dirigentes de ambas as centrais em situações colectivas, de trabalho sindical: o congresso da UGT e o plenário de sindicatos da CGTP, ambos em 2005. Esta opção não foi a primeira mas a possível. As anteriores tentativas de inquirir dirigentes sindicais revelaram-se infrutíferas: os questionários enviados por correio não foram reenviados, a passagem de questionários em congressos de sindicatos não foi correspondida, ficando o envio dos questionários de ser efectuado por correio, o que não aconteceria. Em vista destas dificuldades, e tendo em conta as inúmeras ocupações dos dirigentes sindicais, reorientámos a estratégia de recolha de dados junto de dirigentes sindicais para tempos suficientemente longos que permitissem à equipa de investigação completar o ciclo: entrega de questionários/apoio no preenchimento dos mesmos/recolha dos questionários preenchidos. Tendo em conta a calendarização de trabalhos de uma e de outra central sindical, elegemos o plenário de sindicatos da CGTP e o congresso da UGT como espaços privilegiados para os fins pretendidos. Para tal contactámos, formalmente, por carta, o Senhor Secretário-geral da CGTP, Dr. Manuel Carvalho da Silva, enviando um exemplar do questionário e solicitando autorização para estarmos presentes ao longo de todo o plenário de sindicatos. A grande disponibilidade demonstrada levou à redacção de uma carta pelo próprio Secretário-geral, colocada nas pastas dos participantes do plenário de sindicatos, mobilizando cada um dos delegados para o preenchimento do questionário. A equipa do projecto de investigação esteve sempre presente ao longo da duração do plenário de sindicatos, na bancada de entrega da documentação aos participantes no plenário, e contou com a colaboração activa de vários/as funcionários/as da CGTP. No que respeita à UGT, enviamos uma carta ao Senhor Secretário-geral, Eng. João Proença que nos abriu as portas. A equipa do projecto de investigação esteve sempre presente ao longo da duração do Congresso, junto aos balcões de informação e documentação e contou com a colaboração activa e a tempo quase integral de uma dirigente sindical. Na abertura de cada uma das reuniões de trabalho sindical, foi pedido a todos os participantes para responderem ao questionário (ver anexo 2. Anexo Metodológico).

Quer o congresso da UGT, seu órgão máximo, quer o plenário de sindicatos da CGTP, órgão máximo inter-congressos, são órgãos deliberativos de cada uma das centrais. Ambos, congresso da UGT e plenário de sindicatos da CGTP, são constituídos por delegados de organizações sindicais afectas a cada uma das centrais. Assim, os dirigentes sindicais inquiridos em qualquer uma das situações têm o poder, colectivo, de deliberar. Por estes homens e por estas mulheres passam as grandes orientações político-

-sindicais delineadas por e para cada uma das confederações. Por outro lado, os delegados ao congresso da UGT e ao plenário da CGTP são, na sua maioria, dirigentes permanentes e eleitos, de organizações sindicais afectas a cada uma das tendências, já que apenas uma muito pequena percentagem se apresentou apenas ou principalmente como delegado ao congresso ou ao plenário.

Em cada um dos eventos sindicais distribuámos 200 questionários, tendo sido distribuídos, ao todo 400. Obtivemos 265 questionários válidos, 184 de dirigentes da CGTP e 80 de dirigentes da UGT (ver anexo 2. Anexo metodológico).

A elaboração da base de dados, o seu preenchimento, bem como indicações metodológicas e operações estatísticas contaram com a colaboração de Maria de Fátima Palma, bem como uma versão preliminar, muito detalhada, datada de Maio de 2005, dos resultados do questionário para a população de dirigentes sindicais da CGTP. A primeira versão comparativa deste questionário, uma versão também preliminar, datada de Junho de 2005, contou, igualmente, com a colaboração de Maria de Fátima Palma, versão que, por não cumprir integralmente os objectivos científicos deste projecto⁶, não passou disso mesmo: de uma versão preliminar. Ambas as versões foram enviadas, assim que concluídas, em Maio e em Junho de 2005, para os Secretários-gerais de cada uma das centrais sindicais bem como para o Senhor Director-Geral da DGERT – Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e para os responsáveis académicos da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Os resultados são apresentados em três grupos: Quem são os dirigentes sindicais inquiridos (3.2.1); Que lugares sindicais ocupam os dirigentes sindicais inquiridos. Categorias de poder e carreiras sindicais (3.2.2); O que contam os dirigentes sindicais inquiridos (3.2.3).

3.2.1. Quem são os dirigentes sindicais inquiridos

Procura-se desenhar um retrato, necessariamente plural, dos dirigentes sindicais com poder deliberativo colectivo, das duas centrais sindicais – CGTP e UGT – que representam a maioria dos trabalhadores sindicalizados (88%)⁷, com base nas suas características sociodemográficas, escolares, profissionais e familiares.

3.2.1.2. Características sociodemográficas, escolares, profissionais e familiares dos dirigentes sindicais inquiridos

Neste ponto descrevem-se as características sociodemográficas, escolares, profissionais e familiares dos dirigentes sindicais inquiridos. As variáveis serão tratadas de

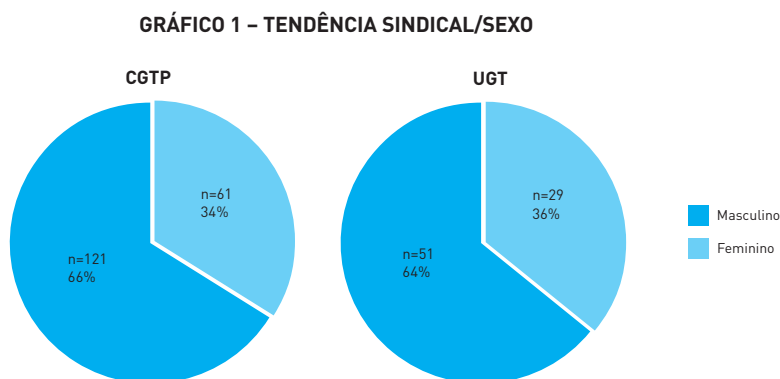
⁶ Certamente por falha da Investigadora Responsável do Projecto, na explicitação adequada e compreensível dos objectivos articulados do estudo, do qual este questionário é uma parcela da vertente “Género e Estruturas de Decisão” integrada no projecto “Da Relação do Trabalho, do Trabalho à Re-invenção do Contrato Social”, POCTI/SOC/36474, FCT.

⁷ Cerdeira, 1997, cit. Capítulo 1. *Género nos sindicatos. Quadro teórico e objectivo do estudo.*

duas formas distintas. Por um lado, com o objectivo de comparar, entre si, as duas sub-populações – da CGTP e da UGT – e, por outro, de comparar a estrutura das sub-populações inquiridas com as sub-populações observadas no capítulo 2. (*Género e sindicatos – uma sociografia: o que os números contam*), apresentam-se gráficos a três variáveis ou dimensões – tendência sindical, sexo e a variável “dependente” em análise – e, por outro lado, com o objectivo de dar conta da existência ou inexistência de padrões de género e da existência ou inexistência de padrões de tendência sindical (CGTP, UGT) – relativos a cada variável “dependente” em análise – apresentam-se quadros de dupla entrada e, por vezes, gráficos a duas dimensões.

3.2.1.2.1. Tendência sindical e sexo dos dirigentes sindicais inquiridos

Do total de inquiridos⁸, os dirigentes da CGTP são 66% do sexo masculino e 34% do sexo feminino e da UGT 64% são do sexo masculino e 36% do sexo feminino.



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio 2005.

A representação de homens e de mulheres é praticamente idêntica para ambas as tendências sindicais, ligeiramente mais feminizada na UGT, e corresponde exactamente à distribuição de género nas organizações de base – sindicatos – de cada uma delas (ver ponto 2. *Género e sindicatos – uma sociografia: o que os números contam*, Gráfico 10 – *Dirigentes sindicais de base – sindicatos: sexo/tendência sindical*): entre 34% para a CGTP e 36% para a UGT. Pode assim dizer-se que, no que respeita à variável sexo, a população inquirida é semelhante ao universo observável de sindicalistas de base, constituído por 13 433 dirigentes sindicais, 5536 da CGTP e 3963 da UGT.

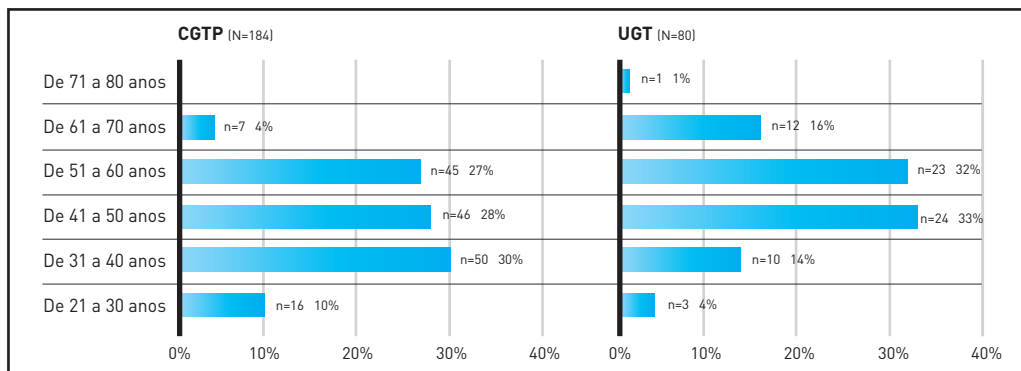
⁸ Exceptuando 3 não respostas a este item.

3.2.1.2.2. Tendência sindical e idade dos dirigentes sindicais inquiridos

Os dirigentes sindicais que responderam ao questionário têm idades que variam entre os 21 anos e os 71 anos. Tomados globalmente, e apesar da margem de dispersão entre os 21 e os 71 anos, a idade média dos inquiridos é de cerca de 46 anos ($Mean = 46$), verificando-se em termos médios uma dispersão de 10 anos relativamente à média ($desvio-padrão = 10$ anos). Estes valores indiciam alguma homogeneidade etária da população global de dirigentes sindicais associada a um relativo envelhecimento (ver anexo estatístico).

Procedeu-se a uma *recodificação* da variável “Idade”, utilizando uma amplitude de intervalo de 10 anos. Obtiveram-se assim 7 grupos etários⁹, revelando os grupos etários do centro do intervalo algum equilíbrio, ao contrário dos extremos, isto é, os grupos dos jovens dirigentes e dos dirigentes com mais de 60 anos que parecem estar pouco representados em qualquer das tendências sindicais. Este facto verificara-se aquando da elaboração da sociografia à totalidade dos dirigentes sindicais (ver capítulo 2. *Género e estruturas de decisão. Uma sociografia – o que os números contam*).

GRÁFICO 2 – TENDÊNCIA SINDICAL/GRUPO ETÁRIO



N=264

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio 2005.

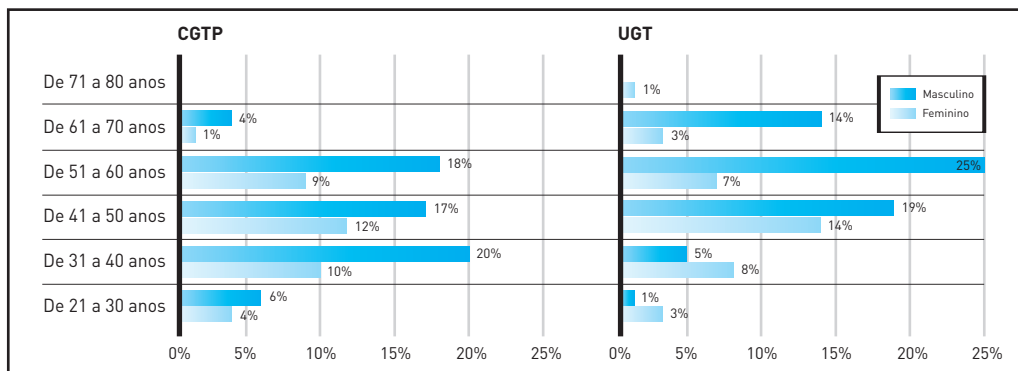
Em termos comparativos, e para os dirigentes inquiridos, podemos afirmar que a tendência sindical UGT mostra ter um grupo de dirigentes relativamente mais velhos do que a CGTP¹⁰. O grupo etário de dirigentes com idades entre 31-40 anos é o mais expressivo na CGTP. Na UGT, o grupo etário mais expressivo é constituído por dirigentes com idades entre 41-50 anos. Na CGTP, 40% dos dirigentes têm menos de 40 anos;

⁹ > 20 anos; 21 – 30; 31 – 40; 41 – 50; 51 – 60; 61 – 70; 71 – 80; o grupo etário > 20 anos não está representado na população de inquiridos.

¹⁰ Na CGTP não existe – à data do questionário – nenhum dirigente com mais de 70 anos.

na UGT apenas 18% se encontram nesta faixa etária. Na CGTP, 55% dos dirigentes têm entre 41 e 61 anos; na UGT, 65% dos dirigentes têm entre 41 e 61 anos. A UGT apresenta uma população sénior significativa – 19% – bem mais expressiva do que a CGTP com apenas 4%. Podem considerar-se «jovens dirigentes»¹¹ cerca de 10% dos dirigentes da CGTP e de 4% dos dirigentes da UGT.

GRÁFICO 3 – TENDÊNCIA SINDICAL/SEXO/GRUPO ETÁRIO



	CGTP	UGT	TOTAIS
Mulheres	61	29	90
Homens	121	51	172
Total	182	80	262

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

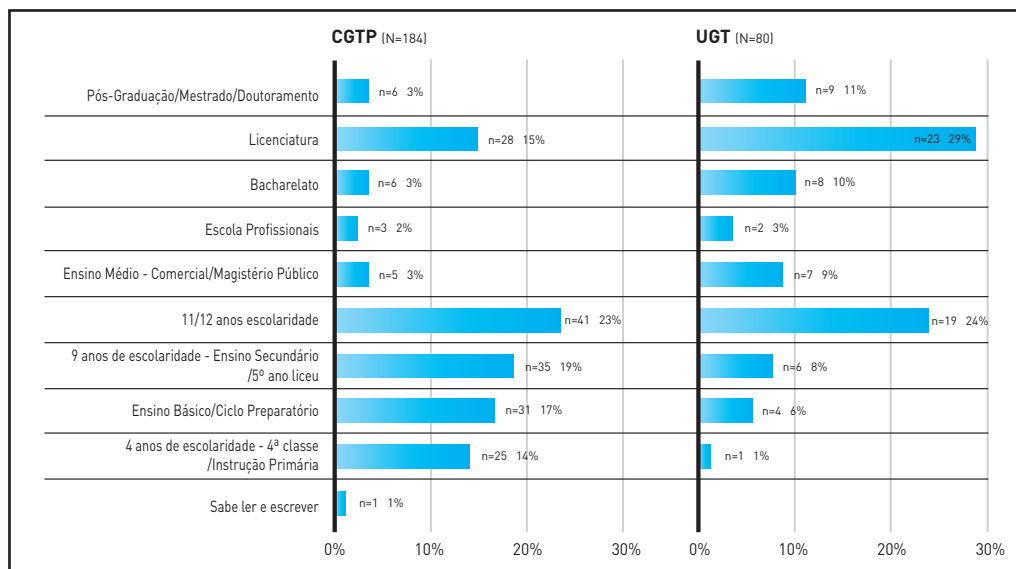
Apostada numa política sindical de feminização e de juvenalização dos corpos dirigentes, pode dizer-se que, a nível de poder deliberativo colectivo, a CGTP cumpre razoavelmente a segunda tarefa mas não tanto a primeira. Em todos os escalões etários, incluindo os mais jovens, a maioria continua masculina. O mesmo parece acontecer na UGT, com a excepção do grupo etário 31-40 anos, francamente feminizado. No entanto, a UGT está representada no congresso por uma larga franja de população masculina e madura, de quase 40%, com mais de 51 anos. A repartição etária e sexual na CGTP apresenta um maior equilíbrio geracional do que a UGT.

3.2.1.2.3. Escolaridade dos dirigentes sindicais inquiridos

Neste ponto descrevemos a escolaridade dos dirigentes sindicais inquiridos, de ambas as centrais e de acordo com o sexo. Procuramos ainda desenhar as trajectórias escolares dos dirigentes, comparadas com as trajectórias da família de origem e dentro da família construída.

¹¹ Considerando jovens dirigentes todos os inquiridos com idades até 30 anos.

GRÁFICO 4 – TENDÊNCIA SINDICAL/GRAU DE ESCOLARIDADE

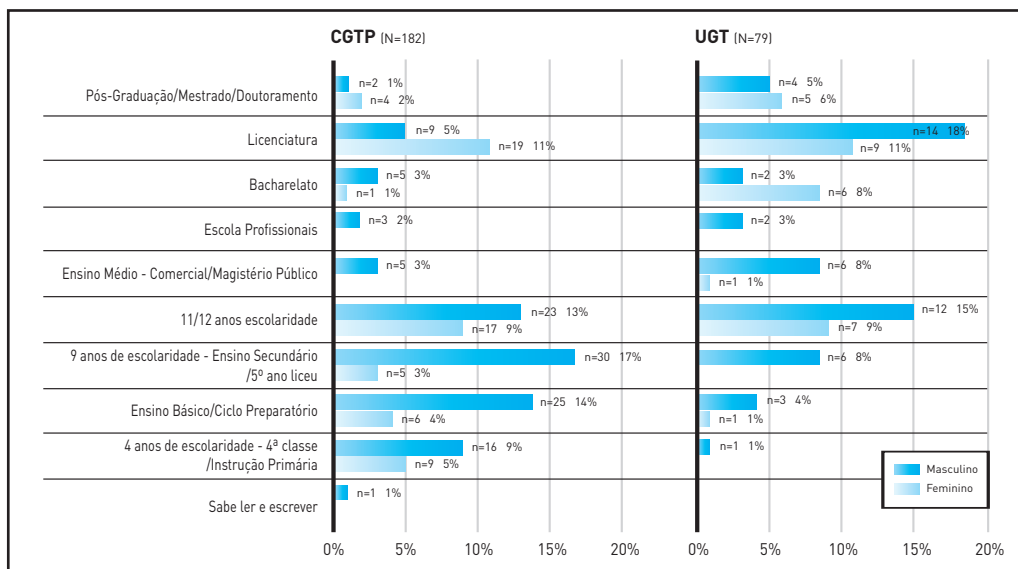


N=264

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio 2005.

A população de dirigentes sindicais presentes nos órgãos deliberativos colectivos de cada uma das centrais – o plenário e o congresso – apresenta-se bastante diversa no que respeita a anos de escolaridade. Os dirigentes da CGTP têm, na sua maioria, no máximo, 12 anos de escolaridade (73%), dos quais 50% tem, no máximo, 9 anos de escolaridade; um grupo significativo obteve a licenciatura. Na UGT, a população está mais homogeneamente repartida pelos vários graus de ensino. Por outro lado, os dirigentes licenciados e pós graduados (40%) e os dirigentes com 12 anos de escolaridade (24%) encontram-se confortavelmente representados.

GRÁFICO 5 – TENDÊNCIA SINDICAL/SEXO/GRAU DE ESCOLARIDADE



N=264

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio 2005.

Se atendermos ao sexo e à tendência sindical, as dirigentes sindicais afectas à CGTP licenciadas e pós graduadas sobressaem no conjunto dos dirigentes com escolaridades superior e média. Na CGTP, a grande maioria de homens dirigentes sindicais tem 12 ou menos de 12 anos de escolaridade. Nesta central, e neste Plenário, verifica-se uma interessante assimetria de género: sendo um pequeno grupo (de apenas 61 mulheres, correspondendo a 34% da população dirigente, que participam no Plenário) há 23 mulheres dirigentes com cursos superiores.

Na UGT, o contingente de mulheres licenciadas e pós graduadas é igualmente significativo mas não ultrapassa, numérica e percentualmente, o número de homens licenciados e pós graduados, em número de 18 (num total de 51). Se considerarmos toda a população feminina com cursos superiores – bacharelato, licenciatura e pós-graduação – da UGT, temos 21 num total de 29 mulheres, nesta situação.

A variável grau de escolaridade foi recodificada por forma constituir 3 níveis de ensino «básico», «secundário» e «superior». Obtivemos os seguintes resultados.

TABELA 1 – NÍVEL DE ENSINO/TENDÊNCIA SINDICAL

INSTRUÇÃO PRÓPRIO	CGTP	UGT	TOTAL
Básico	51,1%	13,9%	39,8%
Secundário	26,9%	35,4%	29,5%
Superior	22,0%	50,6%	30,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Em termos comparativos, o nível de ensino dos dirigentes sindicais inquiridos da CGTP é bastante superior ao dos dirigentes sindicais inquiridos da UGT. Encontramos na UGT uma percentagem significativa de dirigentes com estudos superiores – bachareis, licenciados e pós-graduados – de cerca de 51% e, na CGTP, de apenas 22%. Nesta central predomina o nível de escolaridade básico.

TABELA 2 – NÍVEL DE ENSINO POR SEXO

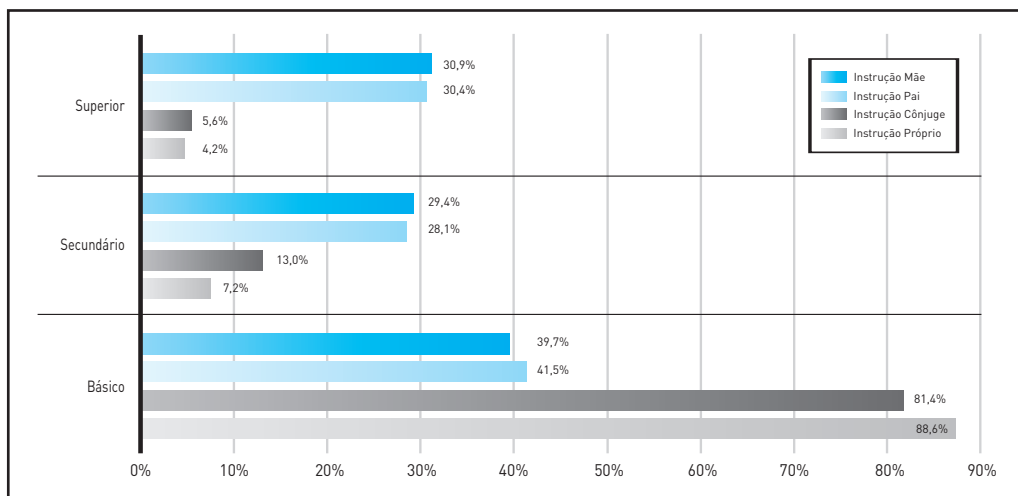
INSTRUÇÃO PRÓPRIO	Feminino	Masculino	TOTAL
Básico	21 23,1%	82 48,5%	103 39,6%
Secundário	25 27,5%	51 30,2%	76 29,2%
Superior	45 49,5%	36 21,3%	81 31,2%
Total	91 100,0%	169 100,0%	260 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Cerca de metade das mulheres dirigentes sindicais de ambas as centrais têm um curso superior e cerca de metade dos homens dirigentes sindicais têm apenas a escolaridade obrigatória. Pode colocar-se a clássica hipótese da sociologia do género, para os dirigentes sindicais de ambas as tendências, segundo a qual, as mulheres, para acederem aos mesmos lugares que os homens, têm de possuir qualificações superiores.

No que respeita aos trajectos educacionais dos dirigentes sindicais, quando comparados com os dos seus ascendentes, se olharmos para gráfico 6 verificamos ser predominante, entre os ascendentes dos dirigentes, o nível de «*ensino básico*» (respectivamente 81% o “pai” e 89% a “mãe”). Esta tendência encontra-se invertida no que aos dirigentes sindicais diz respeito, facto confirmado por resultados de outros inquéritos que apontam, em geral, para uma crescente *mobilidade escolar ascendente* inter-geracional. Tal facto verifica-se, neste caso, já que apenas 42% dos dirigentes sindicais tem o nível de escolaridade “*ensino básico*” e os restantes 52% têm níveis de escolaridade “*secundária*” ou “*superior*”. Ressalte-se ainda a similitude do perfil de escolaridade entre os dirigentes sindicais inquiridos e os cônjuges.

GRÁFICO 6 – TRAJECTOS EDUCACIONAIS REFERIDOS À FAMÍLIA

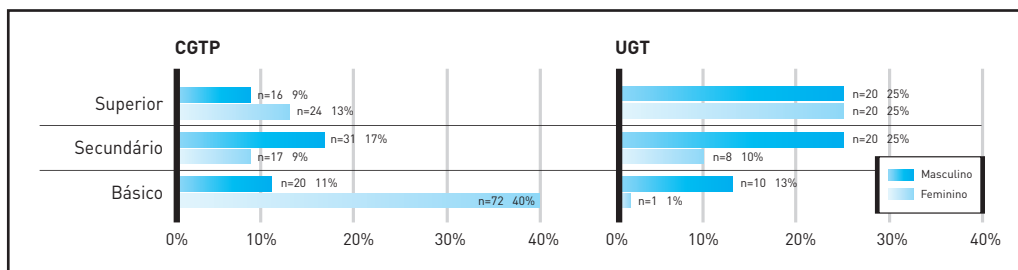


Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Situando a análise a um nível comparativo – entre dirigentes sindicais da CGTP e da UGT – observam-se algumas variações significativas. Na UGT, uma maioria feminina tem nível de “*ensino superior*” e um grupo significativo tem nível de “*ensino secundário*”. Apenas uma dirigente sindical tem apenas o “*ensino básico*”.

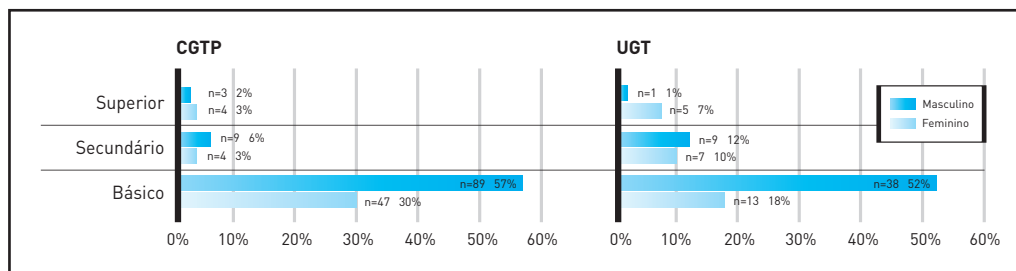
Na CGTP, um significativo grupo de mulheres (24 mulheres; 13%) tem nível de “*ensino superior*”. Pelo contrário, nesta Central, os homens dirigentes sindicais concentram-se no nível de “*ensino básico*” (73 homens; 40%).

GRÁFICO 7 – TENDÊNCIA SINDICAL/SEXO/INSTRUÇÃO DO/A PRÓPRIO/A



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

GRÁFICO 8 – TENDÊNCIA SINDICAL/SEXO/INSTRUÇÃO DO PAI



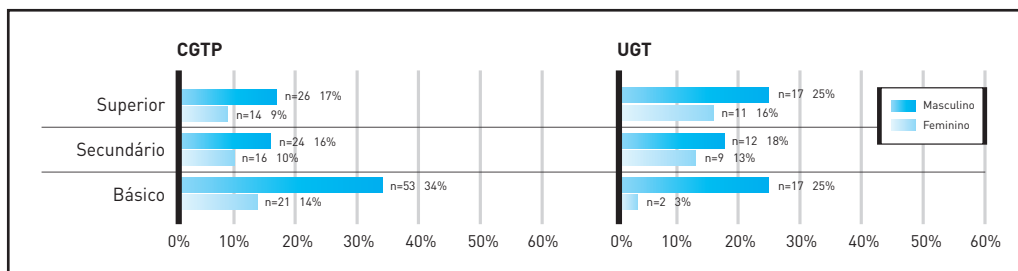
Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Comparando os dois gráficos acima (Gráficos n.º 7 e n.º 8) observa-se uma significativa reprodução geracional do padrão de escolaridade nos dirigentes da CGTP, embora com alguma mobilidade social educacional ascendente, evidenciada pela presença significativa de mulheres e de homens dirigentes sindicais escolarizados com “*ensino secundário*” e com “*ensino superior*”. Oriundos de famílias (87%) cujos chefes (o pai) detêm reduzidos capitais escolares – ao nível do “*ensino básico*” – cerca de metade dos dirigentes da CGTP apresentam um capital escolar semelhante ao do chefe de família de origem, o que representa uma média mobilidade social ascendente por via da escolarização. Destes 50% dos dirigentes sindicais da CGTP, 40% são do sexo masculino (72 dirigentes) e apenas 10% do sexo feminino (20 dirigentes): a mobilidade social ascendente, por via do capital escolar, parece ser mais comum nas mulheres do que nos homens. Este facto é confirmado pela maior presença numérica feminina do que masculina com capitais “*escolares superiores*”: 24 dirigentes mulheres (13%) e 16 dirigentes homens (8%).

Na UGT, a “origem de classe educativa” dos dirigentes sindicais é parcialmente idêntica à da CGTP já que 70% dos dirigentes sindicais provêm de lares cujos chefes de família têm “*escolaridade básica*”. Os restantes 30% provêm de famílias cujos chefes têm capitais escolares ao nível do “*ensino secundário*” (22%) e os restantes 9% de famílias cujos chefes têm capitais escolares “*superiores*”. Oriundos de famílias cujos chefes detêm maioritariamente capitais escolares ao nível dos ensinos “*básico*” e “*secundário*”, metade dos dirigentes da UGT apresentam um capital escolar de nível “*superior*”, em “paridade de género”: 20 mulheres e 20 homens. Dos 70% de dirigentes sindicais oriundos de famílias com baixa escolaridade, apenas 14% apresenta um padrão de reprodução social escolar inter-geracional. A reprodução do padrão escolar mais baixo, o “*ensino básico*”, é predominantemente masculina (13%) já que apenas uma mulher se mantém nesse grupo. A reprodução do padrão escolar ao nível do “*ensino secundário*” é, também, predominantemente masculina (25%) com apenas 13% de mulheres (8 dirigentes) nesse grupo.

Constante, numa e noutra tendência sindical, a mobilidade social ascendente feminina, por via da escolarização formal, é mais significativa do que a masculina.

GRÁFICO 9 – TENDÊNCIA SINDICAL/SEXO/INSTRUÇÃO DO CÔNJUGE



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Comparando o padrão de escolaridade dos/as dirigentes sindicais, de qualquer uma das centrais sindicais, com o padrão de escolaridade dos cônjuges verificam-se grandes semelhanças, podendo afirmar-se serem idênticos entre si. No entanto, estas semelhanças são mais acentuadas no caso dos/as dirigentes sindicais inquiridos da tendência CGTP do que no caso dos/as dirigentes sindicais inquiridos da tendência CGT. A UGT apresenta algumas assimetrias dentro do casal, com uma população dirigente mais escolarizada do que a dos seus cônjuges: 50% dos dirigentes sindicais têm curso superior e apenas 41% dos cônjuges se encontram habilitados com esse grau; pelo contrário, apenas 14% dos dirigentes sindicais possuem a escolaridade básica enquanto que os seus cônjuges representam 28%.

Em ambas as centrais, o padrão de escolaridade das famílias de origem dos dirigentes sindicais apresenta-se, no seu interior, com uma elevada homogeneidade, porquanto o padrão de escolaridade das mães é idêntico ao padrão de escolaridade do chefe de família (ver anexo 2. Anexo estatístico).

3.2.1.2.4. Actividade profissional dos dirigentes sindicais inquiridos

Para caracterizar a actividade profissional dos dirigentes sindicais considerámos, por um lado, a posição dos dirigentes sindicais, utilizando as dimensões *situação no mercado de trabalho*, *vínculo de trabalho e profissão* (ponto 3.2.1.2.4.1.) e, por outro, a posição do empregador, utilizando as dimensões “*dimensão da empresa*”, *estatuto jurídico da empresa e sector de actividade da empresa* (ponto 3.2.1.2.4.2).

3.2.1.2.4.1. Situação no mercado de trabalho, vínculo profissional e profissão dos dirigentes sindicais inquiridos

Relativamente à *situação no mercado de trabalho*, verifica-se que a maior parte dos inquiridos (92%) está no «activo», traduzido no exercício de uma profissão. O número de «reformados» representa apenas 5% do total dos inquiridos. No que respeita ao sexo, há um número ligeiramente mais elevado de mulheres activas (96%) do que de

homens activos (91%) e, inversamente, a população masculina reformada (6%) é ligeiramente maior do que a população feminina reformada (2%).

Comparando entre si a situação no mercado de trabalho dos dirigentes sindicais de cada uma das tendências, verifica-se que a UGT tem maior número de reformados nos seus quadros dirigentes e, simultaneamente, menos dirigentes no «activo» em termos de mercado de trabalho do que a CGTP.

TABELA 3 – SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO POR TENDÊNCIA SINDICAL

SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	CGTP	UGT	TOTAL
Activo	95,7%	83,1%	92,2%
Reformado	2,2%	11,3%	4,7%
Desempregado	2,2%	2,8%	2,4%
Outra situação	-	2,8%	0,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Em relação ao *Vínculo de trabalho* constata-se que 94% dos dirigentes sindicais inquiridos tem uma relação caracterizada como «contrato permanente» e 98% dos dirigentes sindicais inquiridos exerce trabalho a «tempo completo».

Os homens apresentam uma estabilidade laboral – quase 97% dos dirigentes – superior à das mulheres – 87% – revelando estas valores percentuais maiores do que os homens nas categorias de «contrato a termo» e «contrato de trabalho temporário». Não sendo uma diferença muito significativa, poderá evidenciar algumas características do trabalho feminino, nomeadamente um certo grau de precarização.

TABELA 4 – VÍNCULO DE TRABALHO POR SEXO

VÍNCULO DE TRABALHO	Feminino	Masculino	TOTAL
Contrato permanente	87,2%	96,9%	93,5%
Contrato a termo	4,7%	1,2%	2,4%
Contrato de trabalho temporário	2,3%	-	0,8%
Outro	5,8%	1,9%	3,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito (CEG/ULHT e DGERT/MTSS) aos dirigentes sindicais, Maio de 2005.

Quanto à profissão^{12 13 14} exercida pelos dirigentes sindicais, o grupo profissional que ganha maior expressividade entre os inquiridos é o grupo de «*profissões intelectuais e científicas*» (21%), seguindo-se a dos «*empregados administrativos*» (20%) e «*profissões técnicas intermédias*» (18%).

Ao comparar a distribuição dos grupos profissionais por sexo, observa-se que as mulheres dirigentes sindicais estão mais representadas nas «*profissões intelectuais e científicas*» (32%) e nos «*empregos administrativos*» (25%), enquanto que os homens dirigentes sindicais se destacam, numericamente, nos grupos profissionais mais associados à indústria: “*Trabalhadores Industriais e artesãos*”¹⁵ (21,4%), “*Operadores industriais*” (15,7), estando, contudo significativamente representados nos restantes grupos profissionais. Os quadros dirigentes¹⁶ são, na sua totalidade, do sexo masculino.

TABELA 5 – GRUPO PROFISSIONAL POR SEXO

GRUPO PROFISSIONAL/PRÓPRIO	Feminino	Masculino	TOTAL
Quadros dirigentes	-	2,5%	1,6%
Prof. Intelectuais e científicas	32,2%	15,1%	21,1%
Prof. Técnicas Intermédias	19,5%	17,6%	18,3%
Empregados Administrativos	25,3%	17,0%	19,9%
Trab. Serviços e Vendedores	4,6%	0,6%	2,0%
Trab. Agricultura e Pescas	1,1%	-	0,4%
Trab. Industriais e Artesãos	8,0%	21,4%	16,7%
Operadores Industriais	-	15,7%	10,2%
Trab. não qualificados	9,2%	10,1%	9,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Uma análise comparativa dos grupos profissionais representados pelos dirigentes sindicais de cada uma das tendências sindicais ilustra a expressiva representatividade das «*profissões intelectuais e científicas*” na UGT, seguida de «*empregos administrativos*» e de «*profissões técnicas intermédias*”. Na CGTP predominam dirigentes sindicais dos dois grupos profissionais mais relacionados com a indústria, os “*trabalhadores industriais e artesãos*” e os “*operadores industriais*”. No entanto, na CGTP estão muito significativamente representadas as «*profissões técnicas intermédias*», as «*profissões intelectuais e científicas*” e os «*empregos administrativos*». Os quadros dirigentes estão representados na UGT e quase inexistentes na CGTP¹⁷.

¹² Pergunta de formato aberto.

¹³ Aplicámos, posteriormente, às respostas a nomenclatura da *Classificação Nacional de Profissões* (CNP) do INE, tendo-se utilizado os 7 grandes grupos de classificação aí propostos.

¹⁴ Para mais detalhe, ver em http://www.ine.pt/prod_serv/nomenclaturas/pdf/cnp1980-In

¹⁵ A designação completa deste grupo profissional é a seguinte “operários e trabalhadores industriais e artesãos” ou “operários, artífices e trabalhadores similares”.

¹⁶ Quadros superiores da administração pública e dirigentes e quadros superiores das empresas.

¹⁷ Não nos é possível analisar comparativamente as categorias socioprofissionais dos pais dos inquiridos, dado que a maioria afirmou serem os pais «reformados». Tendência natural dos inquiridos no entendimento da pergunta, levados neste caso concreto a “confundir” a condição perante o trabalho com a profissão.

TABELA 6 – GRUPO PROFISSIONAL POR TENDÊNCIA SINDICAL

GRUPO PROFISSIONAL/PRÓPRIO	CGTP	UGT
Quadros dirigentes	0,6%	4,3%
Prof. Intelectuais e científicas	15,3%	34,8%
Prof. Técnicas Intermédias	16,9%	21,7%
Empregados Administrativos	15,3%	31,9%
Trab. Serviços e Vendedores	2,3%	1,4%
Trab. Agricultura e Pescas	0,6%	-
Trab. Industriais e Artesãos	22,0%	2,9%
Operadores Industriais	13,0%	2,9%
Trab. não qualificados	14,1%	-
Total	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

3.2.1.2.4.2. Dimensão, estatuto jurídico e sector de actividade do empregador

Para posicionar o empregador junto do qual os dirigentes sindicais são assalariados, utilizamos as dimensões “*dimensão da empresa*”, “*estatuto jurídico da empresa*” e “*sector de actividade da empresa*”.

TABELA 7 – DIMENSÃO DA EMPRESA ONDE TRABALHA, POR SEXO

DIMENSÃO DA EMPRESA	Feminino	Masculino	TOTAL
Pequena (- 10 trabalhadores)	6 7,2%	7 4,2%	13 5,2%
Média (10-100 trabalhadores)	18 21,7%	26 15,6%	44 17,6%
Grande (+ 100 trabalhadores)	59 71,1%	134 80,2%	193 77,2%
Total	83 100,0%	167 100,0%	250 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

A grande maioria dos dirigentes inquiridos trabalha em empresas de «*grande dimensão*»: significativamente mais os homens (80%) do que as mulheres (71%) e ligeiramente mais os dirigentes da UGT (79%) do que os da CGTP (76%). Dito de outra forma, são, sobretudo, as empresas de «*grande dimensão*» que empregam os nossos dirigentes sindicais. Comparando com os homens, há mais mulheres dirigentes sindicais a trabalhar em empresas de «*pequena*» ou «*média dimensão*» do que homens.

TABELA 8 – DIMENSÃO DA EMPRESA ONDE TRABALHA POR TENDÊNCIA SINDICAL

DIMENSÃO DA EMPRESA	CGTP	UGT	TOTAL
Pequena (- 10 trabalhadores)	8 4,6%	5 6,5%	13 5,2%
Média (10-100 trabalhadores)	33 19,1%	11 14,3%	44 17,6%
Grande (+ 100 trabalhadores)	132 76,3%	61 79,2%	193 77,2%
Total	173 100,0%	77 100,0%	250 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Relativamente ao *estatuto jurídico da empresa* onde é exercida a actividade profissional, a população global de dirigentes sindicais inquiridos reparte-se de forma praticamente equitativa entre os sectores *público* e *privado*: 47% trabalham no primeiro, 30% no «privado nacional» e 21% no «privado multinacional» (Ver anexo 2. Anexo estatístico). O trabalho em empresas com *estatuto cooperativo* tem fraca expressão (3%) neste universo.

As mulheres trabalham, sobretudo no «*sector público*» e os homens trabalham, sobretudo, nos sectores «*privado nacional*» e «*privado multinacional*». Os/as dirigentes da CGTP e da UGT trabalham na grande maioria no sector público. Quanto ao sector privado multinacional, há uma preponderância de dirigentes da CGTP e, no sector privado nacional, há uma preponderância de dirigentes da UGT. O sector *cooperativo*, embora com fraca expressão, é um sector de mulheres trabalhadoras e de trabalhadores da UGT (ver anexo 2. Anexo estatístico).

Para efeitos de análise mais detalhada da relação com outras variáveis do Inquérito, a variável *Estatuto jurídico da empresa* foi recodificada por forma constituir 2 categorias «*Público*» e «*Privado*», deixando cair o sector cooperativo.

TABELA 9 – ESTATUTO JURÍDICO DA EMPRESA ONDE TRABALHA, POR SEXO

ESTATUTO JURÍDICO	Feminino	Masculino	TOTAL
Público	54 63,5%	65 40,4%	119 48,4%
Privado	31 36,5%	96 59,6%	127 51,6%
Total	85 100,0%	161 100,0%	246 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

As mulheres dirigentes sindicais estão mais representadas do que os homens no sector público (64% mulheres e 40% de homens respectivamente) e, inversamente, os homens estão mais representados no sector privado (60% de homens e 37% mulheres, respectivamente).

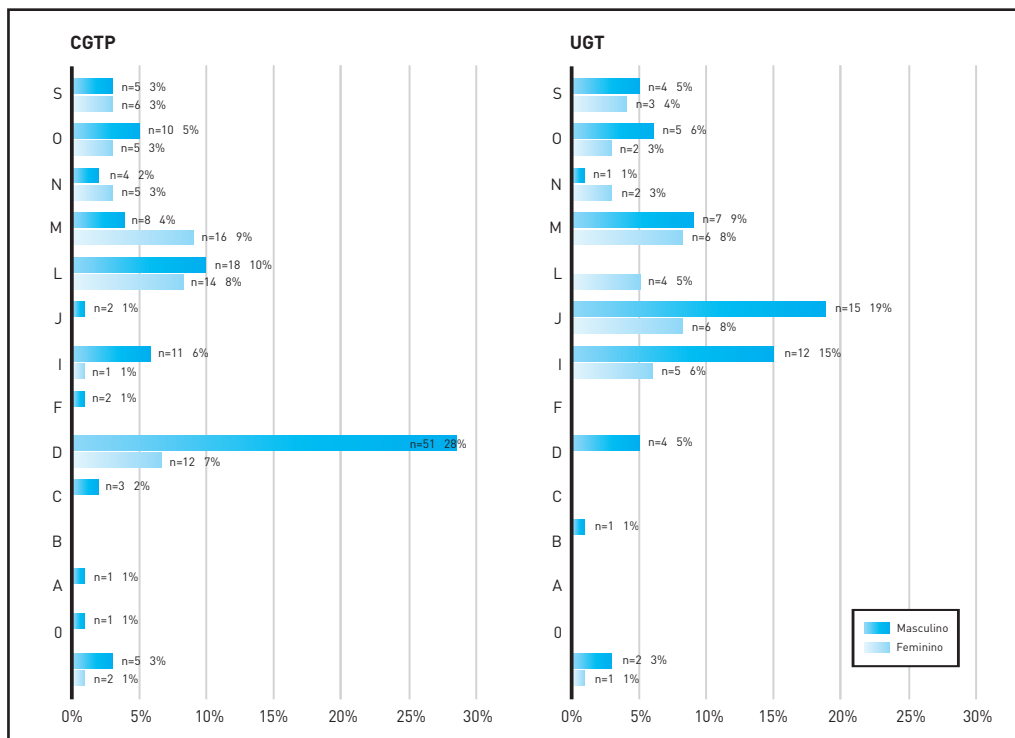
TABELA 10 – ESTATUTO JURÍDICO DA EMPRESA ONDE TRABALHA POR TENDÊNCIA SINDICAL

ESTATUTO JURÍDICO	CGTP	UGT	TOTAL
Público	83 47,7%	35 48,6%	118 48,0%
Privado	91 52,3%	37 51,4%	128 52,0%
Total	174 100,0%	72 100,0%	246 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

O estatuto jurídico das empresas onde os dirigentes sindicais são assalariados, parece ser independente da tendência sindical.

GRÁFICO 10 – TENDÊNCIA SINDICAL/SEXO/SECTOR DE ACTIVIDADE ECONÓMICA DAS EMPRESAS ONDE TRABALHAM



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Os sectores de actividade económica que aparecem mais representados no órgão deliberativo da CGTP, o Plenário, são o *sector industrial* (D), amplamente masculinizado, o sector da *educação* (M) feminizado, o sector da *administração pública* (L) aqui em quase paridade e o masculinizado sector *transportes, armazenagem e comunicações* (I). Esta distribuição apresenta semelhanças com a distribuição encontrada para a totalidade (5536 dirigentes sindicais da CGTP de um total de 13 433) dos dirigentes sindicais dos sindicatos (Ver Capítulo 2. *Género e sindicatos – uma sociografia: o que os números contam*).

Os sectores de actividade económica que aparecem mais representados no órgão deliberativo da UGT, o Congresso, são o sector das actividades financeiras (J) e o sector de *transportes, armazenagem e comunicações* (I), ambos masculinizados. No entanto, no Congresso, o peso dos representantes do sector das *actividades financeiras* (J) é, proporcionalmente, muito mais forte do que o é nas estruturas sindicais de base da UGT. O sector da *educação* (M) está representado em quase paridade. Esta distribuição apresenta semelhanças com a distribuição encontrada para a totalidade (3963 dirigentes sindicais da UGT de um total de 13 433) dos dirigentes sindicais dos sindicatos (Ver Capítulo 2. *Género e estruturas de decisão – uma sociografia: o que os números contam*). Estes resultados estão de acordo com os resultados de Cerdeira (Cerdeira, 1997) segundo os quais o movimento sindical da UGT surge essencialmente ligado ao sector de serviços. A predominância industrial da CGTP continua a verificar-se.

O objectivo concreto de igualdade entre mulheres e homens na participação sindical, formulado pela CNM da CGTP, de feminizar estruturas sindicais representativas de populações assalariadas com significativa presença feminina, parece no caminho desejado, uma vez que os sectores de actividade da administração pública (L) e o sector da saúde se encontram, no que respeita aos dirigentes presentes no Plenário, em vias de paridade. Esta via para a paridade parece estar subjacente aos dirigentes presentes no Congresso da UGT.

De sublinhar que não estão representados nestas sub-populações o sector de alojamento e hotelaria (H) nem o sector de produção e distribuição de electricidade, gás e água (E).

Síntese sobre as características sociodemográficas, escolares e profissionais dos dirigentes sindicais inquiridos

Como era de esperar, este retrato de dirigentes sindicais com poder deliberativo colectivo é muito plural no que respeita às idades, aos níveis de ensino, à mobilidade social ascendente por via do ensino. É constante no que diz respeito à feminização que se situa entre os 34% e os 36%. As idades situam-se em escalões bastante elevados, com umas pequenas franjas de renovação.

Enquanto assalariados/as, a maior parte dos/as dirigentes encontra-se no activo, pertence a múltiplos grupos profissionais e sectores de actividade, não cobrindo, no

entanto, todos os sectores de actividade económica (não respondeu ao questionário nenhum dirigente sindical assalariado no sector de actividade económica “E”, produção e distribuição de electricidade, gás e água). A maioria dos dirigentes tem, enquanto assalariados, vínculo de trabalho com “*contrato permanente*”.

Os grupos profissionais representados num e noutro evento laboral diferem substancialmente. Na CGTP observa-se um predomínio de colarinhos azuis e na UGT de colarinhos brancos. Neste seu órgão deliberativo – o Plenário – a CGTP representa fortemente os assalariados (assalariados do sexo masculino, na sua maioria) do sector industrial, não representados, pela UGT, no Congresso. A UGT, neste seu órgão deliberativo colectivo representa fortemente assalariados dos sectores financeiro (J) e dos transportes, armazenagem e comunicações (I).

Os empregos das mulheres dirigentes sindicais situam-se predominantemente no sector público e em empresas de grande dimensão. No entanto, 7% destas mulheres trabalham em pequenas empresas e 21% em empresas médias (enquanto que os homens trabalham, sobretudo, em empresas de grande dimensão). Este aspecto vai ao encontro das teses que defendem ser muito do trabalho feminino executado em empresas de pequena e média dimensão. Muito embora o “*contrato permanente*” seja o vínculo laboral mais comum destas mulheres, cerca de 13% tem outro tipo de vínculo – contrato a termo, contrato de trabalho temporário e outro – situação laboral de apenas 3% dos homens.

De sublinhar que a mobilidade social ascendente, por via do ensino formal, se verifica, sobretudo, na UGT e também, e sobretudo por entre as mulheres. Esta mobilidade social ascendente pode ser tradutora de uma maior capacidade de “luta pela vida” feminina do que masculina, por via da aprendizagem formal.

Podemos afirmar que a população dirigente feminina tem mais formação do que a população dirigente masculina e, simultaneamente, uma franja significativa desta população encontra-se em situações de trabalho mais precarizadas do que as dos homens. As mulheres dirigentes sindicais têm, portanto, **mais saber** do que os homens, terão **mais capacidade de luta** e, de certo modo, algumas têm **mais razões** reivindicativas do que os homens, uma vez que se encontram em situações de trabalho não permanente.

A população inquirida apresenta-se, no que respeita às variáveis sexo, idade, grupo etário e escolaridade, semelhante ao universo observado no capítulo 2. (Uma sociografia – o que os números contam) o que nos pode permitir algumas inferências, embora cautelosas, pelo facto de a população inquirida ser relativamente pequena. No que respeita à variável sector económico, não se verificam divergências mas sim ausências de representantes de sectores económicos.

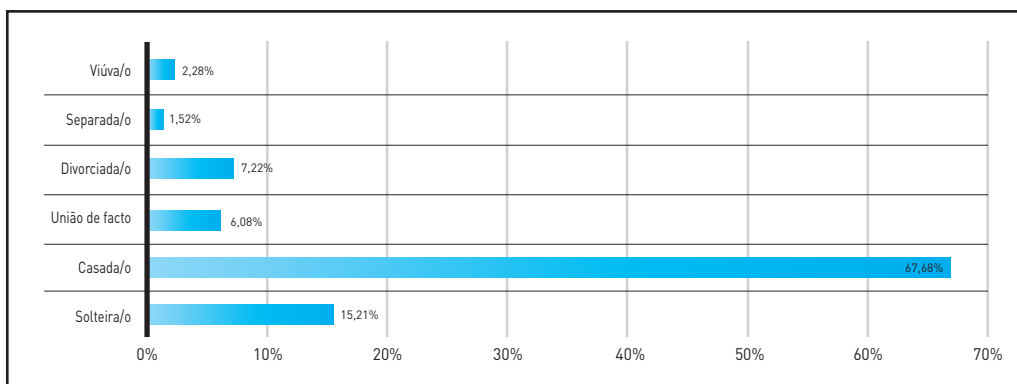
3.2.1.2.5. Caracterização do agregado familiar dos dirigentes sindicais inquiridos

Para caracterizar o agregado familiar dos dirigentes sindicais utilizamos a dimensão estado civil e conjugalidade (ponto 3.2.1.2.5.1.) e a dimensão tipo de agregado familiar (ponto 3.2.1.2.5.2.).

3.2.1.2.5.1. Estado civil e conjugalidade dos dirigentes sindicais inquiridos

No que respeita ao estado civil, verificou-se que 68% dos inquiridos são «casados» e 15% «solteiros», mostrando as restantes categorias (indivíduos em união de facto; divorciados; separados; e viúvos) valores relativamente baixos. Para além destas nomenclaturas tradicionais, interessa-nos o factor conjugalidade. Assim, podemos dizer que vivem em conjugalidade – casados ou unidos “de facto” – 74% dos/as dirigentes sindicais.

GRÁFICO 11 – ESTADO CIVIL



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Ao cruzar a variável sexo com o estado civil, observa-se que enquanto os dirigentes sindicais inquiridos do sexo masculino tendem a concentrar-se na categoria de «casados» [77%] as dirigentes sindicais revelam uma maior dispersão por outras categorias, nomeadamente para as situações de «solteira» [22%] e «divorciada» [13%].

Podemos dizer que vivem em conjugalidade – casadas/os ou unidas/os de facto – 58% das mulheres dirigentes sindicais e 82% dos homens dirigentes sindicais. Esta assimetria de géneros na conjugalidade pode ser um factor relacionado com “*maior disponibilidade*” para a vida sindical, por parte de mulheres que não vivem em conjugalidade.

TABELA 11 – ESTADO CIVIL POR SEXO

ESTADO CIVIL	Feminino	Masculino	TOTAL
Solteira/o	22,2%	11,7%	15,3%
Casada/o	50,0%	76,6%	67,4%
União de facto	7,8%	5,3%	6,1%
Divorciada/o	13,3%	4,1%	7,3%
Separada/o	3,3%	0,6%	1,5%
Viúva/o	3,3%	1,8%	2,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

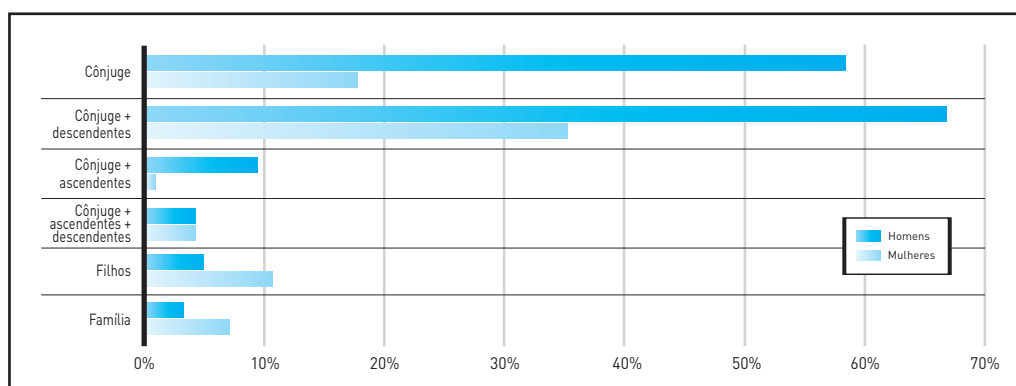
Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

3.2.1.2.5.2. Agregado familiar dos dirigentes sindicais inquiridos

No que respeita à composição do agregado familiar, verifica-se que 90% dos inquiridos vivem acompanhados e que somente 10% afirmou viver «só» (Anexo Estatístico). Do total dos que vivem acompanhados 35% vive apenas com o respectivo «cônjuge» e 44% com o «cônjuge e um ou dois filhos», o que aponta para que a maioria dos dirigentes sindicais inquiridos vivam em família nuclear.

Algumas mulheres dirigentes sindicais vivem com filho(s) e sem cônjuge e um pequeno grupo, mais feminino que masculino, vive com ascendentes.

GRÁFICO 12 – TIPO DE AGREGADO FAMILIAR E SEXO



N=218

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

A *situação económica familiar* dos dirigentes sindicais inquiridos é, maioritariamente, aquela em que o casal «*contribui para o rendimento da família*» (86%). No entanto, 9% afirma que «*depende totalmente do rendimento da família*». É de referenciar 23% de «*não respostas*» a esta questão.

Neste grupo social específico parece relativamente estabilizado o princípio do contributo igual de homens e mulheres para o «*rendimento da família*», com a percentagem de mulheres que contribuem a apresentar até valores ligeiramente, mas não significativamente, superiores aos dos homens (90% e 84%, respectivamente).

TABELA 12 – SITUAÇÃO ECONÓMICA E SEXO

SITUAÇÃO ECONÓMICA/CASAL	Feminino	Masculino	TOTAL
Depende totalmente do rendimento da família	6,8%	11,2%	9,9%
Depende parcialmente do rendimento da família	3,4%	4,2%	4,0%
Contribui para o rendimento da família	89,8%	83,9%	85,6%
Outra situação económica	-	0,7%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Síntese sobre o agregado familiar dos dirigentes sindicais

De acordo com um mais que esperado padrão de modernidade, tanto os homens como as mulheres contribuem para o rendimento familiar. No entanto, a contribuição feminina é superior à masculina (90% de mulheres e 84% de homens).

De sublinhar que cerca de 40% das mulheres não vive em conjugalidade, facto que poderia traduzir-se por uma maior disponibilidade para a vida sindical.

Ou seja, parece que as mulheres dirigentes sindicais são ainda **mais autónomas** – do ponto de vista dos rendimentos – e terão, talvez, mais **disponibilidade** do que os seus camaradas masculinos.

3.2.2. Que lugares sindicais ocupam os dirigentes sindicais inquiridos. Categorias de poder e carreiras sindicais

Procura-se neste ponto saber que lugares de poder sindical ocupam os dirigentes e os percursos seguidos, na perspectiva dos apoios sindicais tidos ao longo da vida sindical.

3.2.2.1. Categorias de poder: cargos e órgãos dos dirigentes sindicais inquiridos

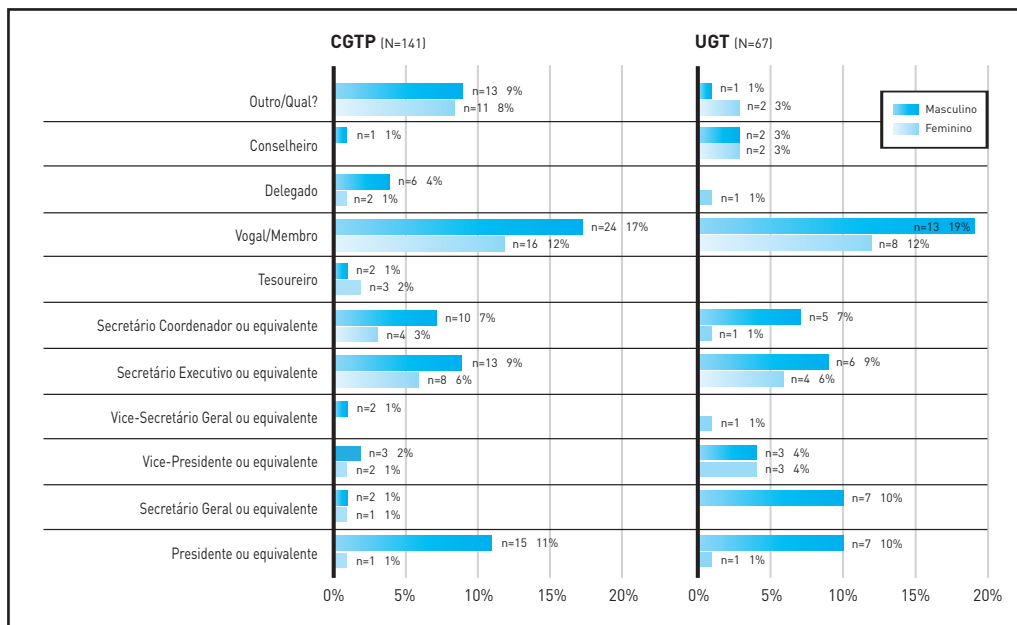
Retomámos, para o questionário, a noção de categorias de poder utilizadas no capítulo 2 (*Uma sociografia: o que os números contam*), traduzidas em duas dimensões: o cargo sindical desempenhado e o órgão sindical no qual o cargo é desempenhado. Trata-se de cargos desempenhados com carácter de permanência, de um ou mais do que um mandato eleitoral, ao contrário do poder deliberativo colectivo, não permanente, exercido durante o Plenário da CGTP e durante o Congresso da UGT.

Considerámos, do mais diferenciado ao mais indiferenciado, os seguintes cargos: Presidente ou equivalente; Secretário-Geral ou Equivalente; Vice-Presidente ou equivalente; Vice-Secretário-Geral ou equivalente; Secretário Executivo ou equivalente; Secretário Coordenador ou equivalente; Tesoureiro; Vogal/Membro; Conselheiro; e outros¹⁸.

Considerámos os seguintes órgãos: Secretariado-Geral ou equivalente, Secretaria do Executivo ou equivalente; Mesa (coordenadora dos órgãos centrais/da assembleia, do congresso ou equivalente); Assembleia; Conselho Executivo ou Equivalente; Coordenador ou equivalente; Direcção; Secretariado; Conselho/Comissão Fiscalizadora; Conselho de Disciplina; Comissão Executiva ou equivalente; Comissão Permanente; Outra Direcção/Coordenadora; e outros¹⁹.

Com o objectivo de comparar a estrutura da população inquirida com a população observada no capítulo 2. (*Uma sociografia: o que os números contam*) apresentam-se gráficos a três variáveis ou dimensões – tendência sindical, sexo e a variável “dependente” em análise: cargo sindical e órgão sindical.

GRÁFICO 13 – TENDÊNCIA SINDICAL/SEXO/CARGOS SINDICAIS



N=208

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

¹⁸ Optámos por diferenciar cargos (mais) deliberativos e cargos (mais) executivos.

¹⁹ Optámos por diferenciar órgãos deliberativos e órgãos executivos.

Todos os cargos, em ambas as tendências sindicais, são desempenhados majoritariamente no masculino, o que não é de estranhar dado tratar-se de uma população – a inquirida – essencialmente masculina, que corresponde, percentualmente à masculinização da população global dos 13 433 dirigentes sindicais de sindicatos. (Ver Gráfico 15, capítulo 2. *Uma sociografia: o que os números contam*) e ainda porque se trata de cargos e órgãos de exercício de poder, o qual é, como também sabemos, masculino. Exceptua-se, na CGTP, a existência de 3 mulheres tesoureiras para apenas 2 homens e, na UGT, observa-se uma tímida paridade em **lugares de topo de 2ª linha**, as Vice Presidências: 3 mulheres e 3 homens e uma excepção: o cargo de topo Vice Secretário Geral apresenta uma única pessoa, no Congresso, e do sexo feminino.

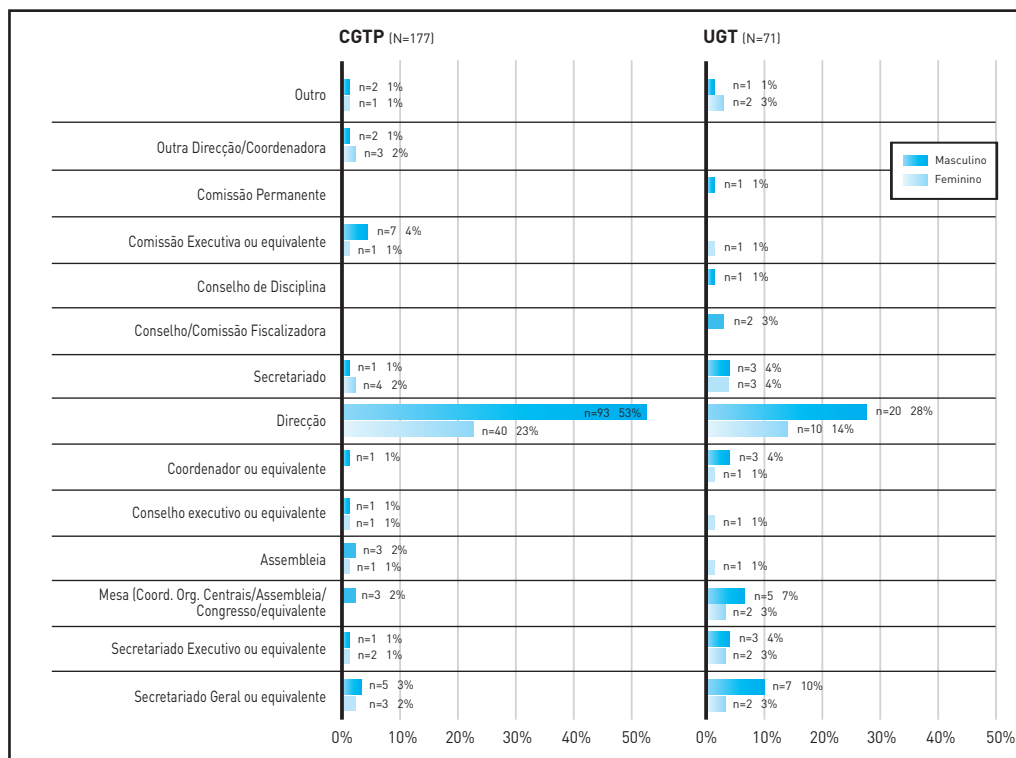
Na CGTP e na UGT, a maioria das mulheres desempenha o cargo de Vogal. Pelo contrário, os **cargos de topo de 1ª linha** – Presidente e Secretário-geral – são desempenhados, sobretudo, por homens, exceptuando 2 mulheres por entre os dirigentes sindicais inquiridos da CGTP e 1 mulher, por entre os dirigentes sindicais inquiridos da UGT. Em qualquer das tendências sindicais, há uma maior presença relativa feminina em cargos permanentes aparentemente executivos, tais como “*Secretário Executivo*” – do que em cargos permanentes aparentemente deliberativos, tais como “*Secretário Coordenador*”.

Estes resultados, embora mais “finos” do que os resultados que obtivemos para a população global (capítulo 2. *Uma sociografia: o que os números contam*) não apresentam valores contraditórios com os valores encontrados para a sociografia. De sublinhar que o questionário foi auto-administrado.

De referir que há um pequeno número de dirigentes sindicais inquiridos que afirma ser delegado: 1 no Congresso da UGT e 8 no Plenário da CGTP (6 homens e 2 mulheres), ou seja, 1% na UGT e 5% na CGTP.

Os resultados são os esperados e, lidos conjuntamente com a conversa tida com a CNM da CGTP, “*Temos dados da sindicalização do ano 2000, que nos dizem que das [...] 56.443 novas sindicalizações realizadas no ano 2000, 27.375 foram mulheres, ou seja, 48,5%. De entre estas 56.443 [novas sindicalizações] 42,7% tinham menos de 30 anos e, no que respeita aos delegados sindicais, elegemos, também no ano 2000, 42,4% de mulheres, número exacto 2.069 mulheres como delegadas sindicais. Portanto, consideramos que, de facto, tem estado a haver uma integração das mulheres nos sindicatos por via da sindicalização*” corroboram amplamente a afirmação de V. Ferreira segundo a qual «*o aumento da sindicalização das mulheres não se tem traduzido no correspondente acréscimo da influência nos postos de decisão e de liderança das organizações sindicais*». (Ferreira, 1990).

GRÁFICO 14 – TENDÊNCIA SINDICAL/SEXO/ÓRGÃOS SINDICAIS



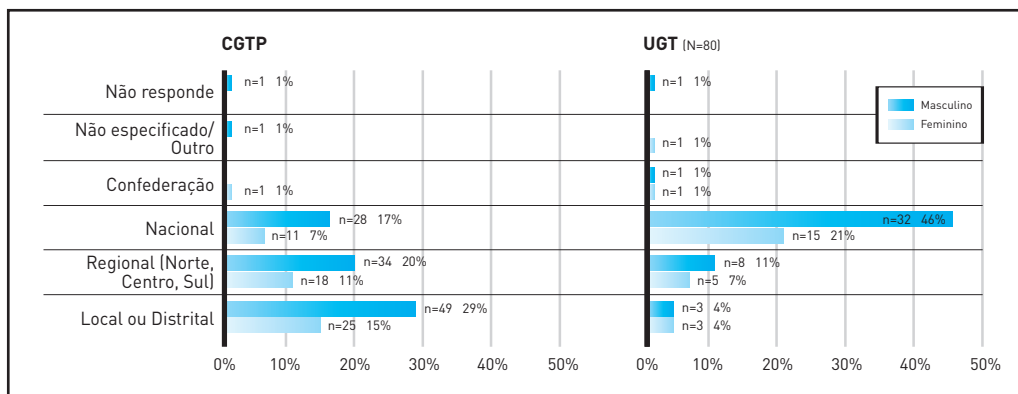
N=248

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

A maioria dos dirigentes sindicais inquiridos afectos à CGTP afirmou pertencer a uma *Direcção* sindical, existindo uma distribuição quase uniforme pelos restantes órgãos. A maioria dos dirigentes sindicais inquiridos da UGT também afirmou pertencer a uma *Direcção* sindical, havendo, no entanto, um número significativo de dirigentes sindicais em órgãos designados “*Secretariado-Geral*”. Trata-se de uma especificidade organizativa própria de organizações sindicais ligadas à UGT, embora presente em algumas organizações sindicais ligadas à CGTP.

Como era previsível, dadas as características da população, os homens em órgãos de direcção estão mais representados do que as mulheres. No entanto, a assimetria de género, relacionada com esta dimensão do poder, parece mais acentuada nas Direcções sindicais da CGTP (53% dos homens dirigentes sindicais dirigem Direcções sindicais) do que nas Direcções sindicais da UGT. No entanto, na UGT, o Secretariado-Geral é dominado por homens (10%).

GRÁFICO 15 – TENDÊNCIA SINDICAL/SEXO/ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio 2005.

A maior parte dos dirigentes sindicais da CGTP, no momento da aplicação deste questionário, exerciam cargos de âmbito «nacional» ou de âmbito distrital ou «regional». Tal como vimos no capítulo 2. “*Uma sociografia – o que os números contam*”, a presença feminina nas organizações sindicais descentralizadas é muito significativa²⁰. Os dirigentes sindicais da UGT concentram-se, sobretudo, em órgãos centrais. Esta divergência traduz as diferentes formas organizativas, específicas de cada uma das centrais sindicais.

Síntese sobre as categorias do poder

Uma parte significativa da população dirigente feminina inquirida exerce o cargo permanente menos diferenciado – o cargo de vogal – dentro de organizações sindicais. São 33% das mulheres. Se a esta percentagem somarmos a percentagem de mulheres Secretárias Executivas – 18% – temos uma maioria feminina de 51% que, de entre os cargos sindicais ocupa aqueles que têm menos poder. Pelo contrário, é percentualmente menor o número de vogais por entre a população masculina: apenas 27%. Quanto à população masculina inquirida a exercer cargos permanentes mais diferenciados – Presidente, Secretário-Geral e Secretário Coordenador – temos uma percentagem de 34%²¹. Um fenómeno idêntico parece acontecer nos órgãos sindicais, com uma preponderância masculina para o órgão Direcção e outros órgãos Coordenadores e uma preponderância feminina para órgãos Executivos (ver anexo 2. Anexo estatístico). No entanto, dado o número de inquiridos – 265 – a variedade de designações para cargos e para órgãos sindicais e a não verificação, para cada organização sindical presente no Plenário e no Congresso, das funções de cada órgão sindical, esta constatação permanece, por enquanto, como hipótese.

²⁰ Sendo aqui significativa a presença feminina em organizações sindicais de âmbito distrital e local.

²¹ 16% da população masculina tem o cargo de Presidente; 7% de Secretário-Geral e 11% de Secretário Coordenador (ver Anexo Estatístico).

As mulheres dirigentes sindicais parecem ter **mais saber** do que os homens, terão **mais capacidade de luta** e, de certo modo, algumas têm **mais razões** reivindicativas do que os homens. Por outro lado, são ainda **mais autónomas** – do ponto de vista dos rendimentos – e terão, talvez, mais **disponibilidade** do que dos seus camaradas masculinos. E, no entanto, o *acesso aos últimos círculos* (Meynaud, 1988) do poder sindical continua a privilegiar os homens trabalhadores.

Os lugares sindicais ocupados pelos dirigentes sindicais inquiridos apresentam-se, no que respeita às variáveis que traduzem as duas dimensões do poder – cargo e órgão – semelhantes ao universo observado no capítulo 2. “*Uma sociografia – o que os números contam*”, o que nos pode permitir algumas inferências, embora cautelosas.

3.2.2.2. As carreiras sindicais dos dirigentes sindicais inquiridos

Queremos, neste ponto, saber como se inicia uma carreira sindical e como a mesma se desenrola no que diz respeito a relações sindicais. Para tal, descrevem-se as redes de socialização, dos dirigentes sindicais inquiridos (ponto 3.2.2.2.1.), o apadrinhamento feito por sindicalistas aos dirigentes sindicais inquiridos (ponto 3.2.2.2.2.) e as durações das carreiras sindicais (ponto 3.2.2.2.3.). Interessa-nos procurar regularidades que apontem para padrões de género e/ou para padrões de tendência sindical (CGTP/UGT) relativos a cada variável “dependente” em análise. Para tal, apresentam-se quadros de dupla entrada e, por vezes, gráficos a duas dimensões.

3.2.2.2.1. Redes de socialização facilitadoras da actividade sindical dos dirigentes sindicais inquiridos

Com o objectivo de conhecer redes de socialização que terão facilitado, pelo exemplo e pela proximidade, a entrada na vida sindical, uma pergunta do inquérito solicitava a indicação de “*familiares ou amigos próximos que sejam actualmente ou tenham sido sindicalistas*”.

Verificou-se, para a população global, que 47% dos inquiridos afirmou ter «amigos» nesta situação. Valores com menor expressão caíram na categoria «cônjuge» e «pais» (27% e 17% respectivamente), revelando todas as outras categorias²² de parentesco, ocorrência residual.

Comparando as redes de socialização, por sexo, pode afirmar-se que não sendo muito diferenciadas entre si, o facto de os amigos serem sindicalistas é mais significativo para os homens (49%) do que para as mulheres (43%). Já a existência de sindicalistas na família de origem – pais ou irmã/o – parece ser mais significativo para os homens (29%) do que para as mulheres (21%). Inversamente, é mais frequente as mu-

²² Esta variável apresentava 9 categorias de resposta possíveis. Por razões de exequibilidade interpretativa a mesma foi recodificada, respeitando o sentido original das respostas.

lheres dirigentes terem cônjuges sindicalistas do que os homens dirigentes sindicais (36% e 22%, respectivamente). Esta condição, a de mulher cônjuge de sindicalista, parece ser a que mais diferencia as redes de socialização sindical femininas das redes de socialização sindical masculinas.

TABELA 13 – REDES DE SOCIALIZAÇÃO, POR SEXO

REDES DE SOCIALIZAÇÃO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Pais	6 14,3%	14 18,4%	20 16,9%
Cônjuge/Companheira	15 35,7%	17 22,4%	32 27,1%
Irmãos	3 7,1%	8 10,5%	11 9,3%
Amigos	18 42,9%	37 48,7%	55 46,6%
Total	42 100,0%	76 100,0%	118 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

De facto, uma comparação de redes de socialização entre tendências sindicais permite afirmar que a socialização sindical dos actuais dirigentes sindicais da UGT é um processo construído fora do núcleo familiar, entre amigos (65%) e que, no caso dos dirigentes da CGTP, se trata de um processo familiar, já que 61% dos dirigentes evidenciam fortes elos de ligação sindical ao universo familiar (pais, cônjuge, irmãos).

TABELA 14 – REDES DE SOCIALIZAÇÃO POR TENDÊNCIA SINDICAL

REDES DE SOCIALIZAÇÃO	CGTP	UGT	TOTAL
Pais	17 20,7%	3 8,1%	20 16,8%
Cônjuge/Companheira	24 29,3%	8 21,6%	32 26,9%
Irmãos	9 11,0%	2 5,4%	11 9,32%
Amigos	32 39,0%	24 64,9%	56 47,1%
Total	82 100,0%	37 100,0%	119 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

As redes de socialização que levam ao sindicalismo são diversas se considerarmos as duas tendências sindicais. Na UGT a rede mais ampla de socialização é construída pelos amigos – em 65% dos casos – a família de origem terá sido uma rede significativa para 14% e a família construída para 22%. Na CGTP, a rede de amigos constitui-se num processo de sindicalização para cerca de 40% de dirigentes sindicais, a família de

origem (pais e irmãos) constitui um caminho comum para a socialização para 31% dos dirigentes sindicais bem como a família construída, para 29% de dirigentes sindicais.

Quanto ao processo de iniciação numa ou de uma carreira sindical, parece ter sido ainda, nas últimas décadas (e na actualidade?), uma prerrogativa masculina. Podemos designá-lo como processo de recrutamento sindical informal, abordado no ponto seguinte.

3.2.2.2.2. Apadrinhamento da actividade sindical dos dirigentes sindicais inquiridos

O apadrinhamento dos dirigentes sindicais é perspectivado em dois momentos, aquando da entrada na carreira sindical – o convite – e no decurso da mesma – o apoio.

TABELA 15 – DE QUEM PARTE O CONVITE SEGUNDO O GÉNERO POR SEXO

CONVITE/GÉNERO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Homem	48 61,5%	108 80,6%	156 73,6%
Mulher	30 38,5%	26 19,4%	56 26,4%
Total	78 100,0%	134 100,0%	212 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Quase 74% dos convites partem de homens-sindicalistas e dirigem-se, na sua maioria, a outros homens, mas, também, a um conjunto significativo de mulheres, o que evidencia uma prerrogativa masculina de agenciamento para a vida sindical. Os convites feitos por mulheres-sindicalistas dirigem-se maioritariamente a mulheres, num valor não muito desigual do número de convites dirigidos a homens. De notar duas dimensões, a primeira sobre a evidente reprodução de género do padrão de recrutamento sindical informal, segundo o qual os homens convidam homens, a segunda sobre a relativa preferência dada pelas mulheres-sindicalistas a outras mulheres, aquando de um processo de recrutamento sindical informal.

TABELA 16 – DE QUEM PARTE O CONVITE SEGUNDO O GÉNERO POR TENDÊNCIA SINDICAL

CONVITE/GÉNERO	CGTP	UGT	TOTAL
Homem	113 72,4%	42 73,7%	155 72,8%
Mulher	43 27,6%	15 26,3%	58 27,2%
Total	156 100,0%	57 100,0%	213 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Pode dizer-se que padrão de género relativo ao agente do convite – à volta de 70 % de iniciativas masculinas e de 30% de iniciativas femininas – se mantém constante, independentemente da tendência sindical.

Para além do período iniciático de acesso a uma colectividade de associados como o é uma organização sindical, quisemos saber dos apoios prestados aos actuais dirigentes sindicais. Os apoios são prestados, sobretudo, intra-muros, uma vez que se processam maioritariamente dentro do mesmo sindicato. Não podemos deixar de notar que, apesar de se constituírem como pequenos índices, há 6% de mulheres dirigentes sindicais que foram apoiadas, na carreira sindical, por dirigentes extra-muros (de outros sindicatos). Pode colocar-se a hipótese de se tratar de apoios intra-familiares. De sublinhar que alguns dirigentes sindicais foram apoiados, nas suas carreiras sindicais, por dirigentes sindicais hierarquicamente superiores.

TABELA 17 – APOIOS NA CARREIRA SINDICAL DENTRO E FORA DO SINDICATO, POR SEXO

	Feminino	Masculino	TOTAL
Dirigente sindical/colega do mesmo sindicato	84,1%	89,4%	87,5%
Dirigente sindical de outro sindicato	6,1%	2,8%	4,0%
Dirigente sindical superior hierárquico	6,1%	4,9%	5,4%
Outra pessoa	3,7%	2,8%	3,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

TABELA 18 – APOIO NA CARREIRA SINDICAL SEGUNDO O GÉNERO, POR SEXO

APOIO NA "CARREIRA" SINDICAL/GÉNERO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Homem	38 52,8%	100 80,6%	138 70,4%
Mulher	34 47,2%	24 19,4%	58 29,6%
Total	72 100,0%	124 100,0%	196 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

O padrão global de apadrinhamento, no que respeita ao apoio dentro da carreira sindical, mantém-se, independentemente da variável sexo e da variável tendência sindical: 70% de apoios partem da iniciativa de homens-dirigentes, 30% de mulheres-dirigentes.

TABELA 19 – APOIO NA CARREIRA SINDICAL SEGUNDO O GÉNERO POR TENDÊNCIA SINDICAL

APOIO NA “CARREIRA” SINDICAL/GÉNERO	CGTP	UGT	TOTAL
Homem	100 70,4%	37 68,5%	137 69,9%
Mulher	42 29,6%	17 31,5%	59 30,1%
Total	142 100,0%	54 100,0%	196 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

O padrão de género, de apoio na carreira sindical parece manter-se, independentemente da tendência sindical: 70 % dos homens são agentes activos no apoio e apenas 30% de mulheres o são. Este padrão repete o padrão de recrutamento informal sindical.

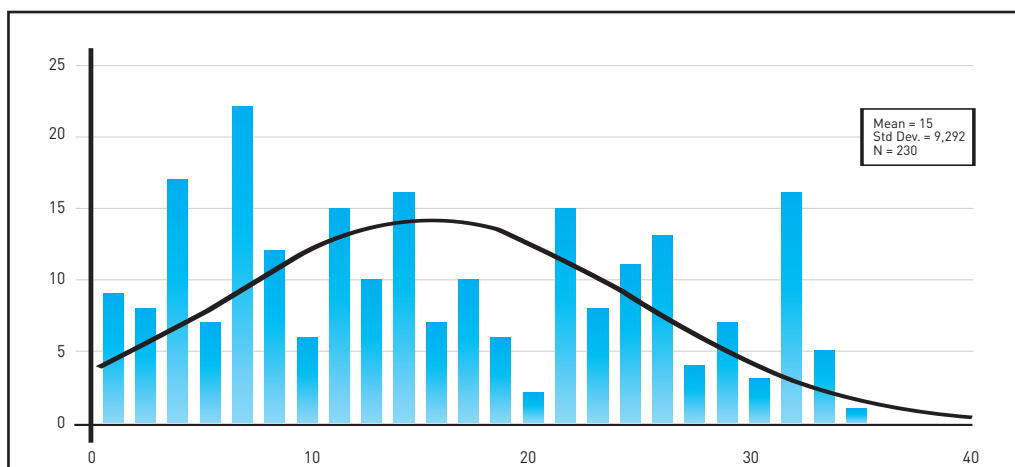
Pode afirmar-se ser o apadrinhamento, nas vertentes iniciática e de acompanhamento no desenvolvimento de uma carreira sindical, essencialmente masculino.

3.2.2.2.3. Anos de exercício de actividade sindical dos dirigentes sindicais inquiridos

Procuramos saber, por um lado, quantos anos pode levar a construção de uma carreira sindical e, por outro, quais os efeitos de políticas sindicais de feminização do poder e, ainda, dar conta de fenómenos de juvenilização das carreiras sindicais.

Interessa-nos procurar regularidades que possam apontar para a existência de padrões de sexo ou de padrões de tendência sindical.

GRÁFICO 16 – ANOS DE EXERCÍCIO DE ACTIVIDADE SINDICAL



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Na avaliação do trajecto individual na vida sindical, observa-se que, em média, o número de anos de exercício de actividade sindical é de 15 anos (Mean=15), verificando-se em termos médios uma dispersão de 9 anos relativamente à média (desvio-padrão=9).

A dispersão em torno da média é bastante elevada, o que aponta para uma forte presença de valores elevados de longevidade sindical entre os dirigentes inquiridos. De referir que pelo menos metade dos dirigentes sindicais têm até 14 anos de actividade sindical (Mediana=14,00) e 22 pessoas tem mais de 30 anos de exercício de actividade.

Face à dispersão do número de anos de actividade sindical procedeu-se à sua redefinição tendo como critério as frequências de cada valor, visando obter uma dispersão tanto quanto possível equilibrada. Chegou-se, assim, a 3 grupos de longevidade da actividade sindical: até 5 anos; 5 a 20 anos; e mais de 20 anos de actividade sindical.

TABELA 20 – ANOS DE EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL POR TENDÊNCIA SINDICAL

ANOS DE EXERCÍCIO	CGTP	UGT	TOTAL
- 5 anos	38 22,4%	10 14,5%	48 20,1%
5 - 20 anos	83 48,8%	33 47,8%	116 48,5%
+ 20 anos	49 28,8%	26 37,7%	75 31,4%
Total	170 100,0%	69 100,0%	239 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Em ambas as tendências, cerca de metade dos dirigentes sindicais inquiridos exercem uma carreira sindical com mais de 5 anos e menos de 20 anos. Em ambas as tendências sindicais, o poder é mantido por períodos superiores a 20 anos, por uma parte significativa da população dirigente: 29% dos/as dirigentes da CGTP e 38% dos/as dirigentes da UGT. O corpo de dirigentes da tendência sindical da CGTP parece apresentar um melhor índice de renovação do que a UGT, pois é maior a sua percentagem de dirigentes com menos de 5 anos de actividade (22% e 15%, respectivamente).

TABELA 21 – ANOS DE EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL POR SEXO

ANOS DE EXERCÍCIO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
- 5 anos	17 20,0%	30 19,6%	47 19,7%
5 - 20 anos	46 54,1%	70 45,8%	116 48,7%
+ 20 anos	22 25,9%	53 34,6%	75 31,5%
Total	85 100,0%	153 100,0%	238 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Os padrões de género da actividade sindical são equivalentes entre si. No entanto, o número relativo de homens com carreiras sindicais de mais de 20 anos é superior ao número relativo de mulheres – 35% de homens para 26% mulheres. Pode dizer-se que 35% dos dirigentes sindicais do sexo masculino têm carreiras sindicais com mais de 20 anos. Pelo contrário, o número relativo de mulheres e de homens jovens dirigentes é igual, ou quase, o que aponta para uma suave “vontade” sindical de feminizar as carreiras sindicais mas não uma vontade de implementar uma estratégia de discriminação francamente positiva equilibradora das assimetrias “históricas”; pois a linha de água de feminização de dirigentes jovens situa-se ao nível da paridade.

Síntese sobre as carreiras sindicais

Sintetizando, assim se constrói uma carreira sindical: partindo do poder de apadrinhamento masculino muitos homens (70%) e poucas mulheres (35%) iniciam e constroem as suas carreiras sindicais. A longevidade das carreiras sindicais masculinas é mais comum do que a longevidade das carreiras sindicais femininas, o que pode traduzir a opinião da C.M. da UGT, segundo a qual *“eles estão sempre agarrados à cadeira do poder e não querem sair de lá”*.

Muito claramente, o padrão de apadrinhamento é um padrão de género, completamente independente da tendência sindical (CGTP ou UGT), que se auto-reforça, na medida em que se mantém intocável desde o processo inicial de recrutamento informal organizacional de novos membros ao processo de apoio informal organizacional, ao longo da carreira.

Embora estatisticamente menos relevante do que o padrão de género que acabamos de descrever, parece estrategicamente relevante o facto de as mulheres sindicalistas apoiarem preferencialmente outras mulheres.

A socialização para uma carreira sindical parece ser “um assunto de família” dentro da CGTP e “um assunto de amigos” dentro da UGT.

3.2.3. O que contam os dirigentes sindicais inquiridos

Este ponto dá conta das representações e das práticas sociais contadas pelos dirigentes sindicais presentes, respectivamente, no Plenário dos Sindicatos e no Congresso. Num primeiro ponto (3.2.3.1.) damos conta do que nos foi contado sobre a participação feminina na actividade sindical. Num segundo ponto (3.2.3.2.) damos conta do que nos foi contado sobre os caminhos possíveis para a mudança no que respeita à participação feminina. Num terceiro ponto aborda-se o que os dirigentes pensam sobre o movimento sindical e o movimento feminista (3.2.3.3.) e num quarto ponto e último ponto (3.2.3.4.) focam-se aspectos do quotidiano e da formação sindicais.

Interessa-nos procurar regularidades que apontem para padrões de género e/ou para padrões de tendência sindical (CGTP/UGT) relativos à participação feminina na actividade sindical e aos caminhos para a mudança. Para tal, apresentam-se quadros de dupla entrada e, por vezes, gráficos a duas dimensões.

3.2.3.1. Sobre a participação feminina na actividade sindical

Na procura de regularidades que apontem para padrões de género e/ou para padrões de tendência sindical (CGTP/UGT) abordamos a presença feminina na actividade sindical e as suas razões (ponto 3.2.3.1.1.), a comparação entre a actividade sindical feminina e masculina (ponto 3.2.3.1.2.), a influência, tal como é percebida pelos dirigentes sindicais, das mulheres nas decisões sindicais (ponto 3.2.3.1.3.) e a existência de comissões de mulheres (ponto 3.2.3.1.4.).

3.2.3.1.1. Sobre a presença feminina e as suas razões

Face à pergunta “*considera que há poucas mulheres nos sindicatos*”, é praticamente unânime a opinião dos inquiridos na caracterização da participação das mulheres na actividade sindical: independentemente do sexo dos inquiridos, quase todos (92%) consideram ser fraca a presença feminina nos sindicatos.

Verifica-se um olhar unânime dos dirigentes sindicais face à fraca participação feminina nas organizações sindicais, tendencialmente idêntica e independente do sexo. Já no que concerne o corpo dos dirigentes das duas sindicais, parecem existirem algumas diferenças quanto a essa opinião: 96% os inquiridos da UGT reconhecem haver poucas mulheres nos sindicatos e, na CGTP, 90% dos/as dirigentes sindicais partilham dessa opinião.

TABELA 22 – AS MULHERES NAS ESTRUTURAS SINDICAIS, POR SEXO

MULHERES NAS ESTRUTURAS SINDICAIS: POUCAS?	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Sim	82 92,1%	143 91,1%	225 91,5%
Não	7 7,9%	14 8,9%	21 8,5%
Total	89 100,0%	157 100,0%	246 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

TABELA 23 – AS MULHERES NAS ESTRUTURAS SINDICAIS POR TENDÊNCIA SINDICAL

MULHERES NAS ESTRUTURAS SINDICAIS: POUCAS?	CGTP	UGT	TOTAL
Sim	153 89,5%	73 96,1%	226 91,5%
Não	18 10,5%	3 3,9%	21 8,5%
Total	171 100,0%	76 100,0%	247 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Para além desta forte e unânime consciência da fraca participação feminina na vida sindical, será interessante aferir as razões atribuídas a esta constatação, pelos/as dirigentes sindicais. A análise de resultados sobre a *principal razão da ausência das mulheres na vida sindical* aponta, em primeiro lugar, para as «*responsabilidades familiares*» (40%). Outras razões merecendo algum relevo no conjunto das respostas invocam os factos segundo os quais as «*mulheres encontram resistência à sua participação por parte da família ou do cônjuge*» ou «*desconhecem a forma como os sindicatos as podem ajudar*» (10%); e a «*baixa sensibilidade das organizações sindicais às necessidades das mulheres*» (9%).

Remetendo para três ordens de factores relativamente diferenciados para justificar o défice de participação feminina nos sindicatos, parece estarmos perante a atribuição de razões a factores relacionados, antes de tudo, com o papel da mulher na família, em segundo lugar com a consciência sindical (pessoal ou organizacional) e só em terceiro e último lugar surgem razões relacionadas com o mercado de trabalho. Vejamos mais detalhadamente.

TABELA 24 – RAZÕES DE FRACA PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS SINDICATOS POR SEXO

RAZÕES DA FRACA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES (1ª)	Feminino	Masculino
Desconhecimento da forma como os sindicatos podem ajudar	7,7%	10,6%
Fraca confiança das mulheres na filiação sindical	1,3%	2,8%
Sem tempo devido a responsabilidades familiares	35,9%	43,0%
Sindicatos pouco sensíveis às necessidades das mulheres	11,5%	7,0%
Micro-empresas dificultam a filiação	3,8%	8,5%
Emprego precário dificulta a filiação	5,1%	6,3%
Resistência da família/cônjuge	10,3%	10,6%
Homens não querem ser mandatos por mulheres	2,6%	0,7%
Atitude negativa dos homens à participação das mulheres	7,7%	2,1%
Imagem negativa dos sindicatos veiculada pela comunicação social	-	0,7%
Actividade sindical é dominada pelos homens	11,5%	2,8%
Horário das reuniões sindicais	1,3%	1,4%
Filhos pequenos	1,3%	3,5%
Total	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Comparando, para esta variável de opinião, como se posicionam os homens e mulheres, pode afirmar-se que as razões são, por um lado, partilhadas pelos dois sexos, uma vez que a razão mais poderosa é a “*falta de tempo devido às responsabilidades familiares*” e, por outro, ligeiramente diferenciadas, com os homens a valorizarem, um pouco mais do que as mulheres, o obstáculo «família»: as «*responsabilidades familiares*». Estas são vistas como o grande obstáculo a uma maior participação feminina por 43% dos dirigentes-homens, valor ligeiramente mais baixo na percepção feminina dessa razão, com 40%. Ao lado desta forte razão surge uma outra, familiar-conjugal, com origem no padrão tradicional das relações sociais de sexo traduzido pela “*resistência da família/cônjuge*”. Juntas, as duas razões, constituem-se como as principais razões justificativas da fraca participação feminina.

A sociedade inteira parece ter aqui um problema para e por resolver, problema que aponta para questões de mentalidades e de inexistência de infra-estruturas de guarda de pessoas dependentes (crianças ou idosos) como nos diziam as dirigentes da CNM da CGTP (ver ponto 3.1. *O que as mulheres das comissões de mulheres das centrais sindicais contam*) e para a necessidade de perspectivar as dificuldades femininas de acesso ao poder a partir do lugar primeiro de socialização e de reprodução de padrões de práticas e de representações, a família. Como muito bem condensa o título do trabalho de Nancy Burns (Nancy Burns et al): *The Private Roots of Public Action*, é no espaço privado, dentro da família que se encontram as chaves explicativas da acção pública.

A vertente «organizacional» referente «*ao desconhecimento [feminino] da forma como os sindicatos podem ajudar as mulheres*» é vista pelos homens como uma razão bem mais fraca (11%) do que a familiar e quase tão relevante quanto a “*fraca sensibilidade dos sindicatos relativamente às mulheres*” (8%). No mesmo sentido, se bem que com pesos inversos, as mulheres designam, como ligeiramente mais significativa, a “*fraca sensibilidade dos sindicatos relativamente às mulheres*” (12%) como razão para

a fraca participação feminina, surgindo o seu “*desconhecimento da forma como os sindicatos podem ajudar as mulheres*” com uma importância (7%) ligeiramente menor. *Fraca sensibilidade dos sindicatos relativamente às mulheres e desconhecimento da forma como os sindicatos podem ajudar as mulheres* parecem ser duas faces da mesma moeda, moeda que traduz o peso da história e da organização, masculinas, dos sindicatos e nos sindicatos – com particular relevo para os processos de recrutamento informal – peso que afasta as mulheres e as leva ao auto-afastamento, como é referido por várias estudiosas das questões de género nos sindicatos (capítulo 1. *Género nos sindicatos. Quadro teórico e objectivo do estudo*). Os dirigentes-homens colocam o ónus dessa razão, sobretudo nas próprias mulheres que “*desconhecem...*”; as dirigentes-mulheres, pelo contrário, colocam o ónus dessa razão, sobretudo nas organizações sindicais “*pouco sensíveis...*”. “*A actividade sindical [a ser] dominada pelos homens*” e “*a atitude negativa dos homens face à participação das mulheres*”, tidas como razões para a fraca participação feminina por, respectivamente 12% e 8% das mulheres dirigentes inquiridas, podem fazer parte deste ramalhete de razões.

Pode dizer-se que a cultura masculina preponderante nos sindicatos, se bem que muito transformada nos últimos decénios, no sentido da sua minimização, como nos é dito pelas mulheres de ambas as comissões de mulheres (da CGTP e da UGT) não se encontra ainda domesticada...

As organizações sindicais e os homens e as mulheres dirigentes têm aqui vários problemas para e por resolver. Diz-nos Munro (Munro, 1999) que “*a falta de empenhamento sindical [...] das mulheres, será decorrente das estruturas e das acções dos próprios sindicatos*”. (ver capítulo 1. *Género nos sindicatos. Enquadramento e objectivos de estudo*) afirmação amplamente confirmada por estes resultados.

A invocação do “mercado de trabalho” como razão dificultadora do acesso feminino à vida sindical surge com pouco peso ou seja, o fenómeno da precarização e do crescimento numérico de micro-empresas não aparece como forte razão para a fraca participação. Relembremos que a fraca precariedade laboral encontrada, atinge, no que respeita a dirigentes sindicais, mais a população feminina do que a masculina, como vimos em ponto anterior. E no entanto, em termos de opinião, são mais os homens do que as mulheres que com tal argumento legitimam a fraca participação feminina.

TABELA 25 – RAZÕES DE FRACA PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS SINDICATOS POR TENDÊNCIA SINDICAL

RAZÕES DA FRACA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES (1ª)	CGTP	UGT
Desconhecimento da forma como os sindicatos podem ajudar	9,2%	11,6%
Fraca confiança das mulheres na filiação sindical	1,3%	4,3%
Sem tempo devido a responsabilidades familiares	40,8%	39,1%
Sindicatos pouco sensíveis às necessidades das mulheres	7,9%	10,1%
Micro-empresas dificultam a filiação	9,2%	1,4%
Emprego precário dificulta a filiação	7,9%	1,4%
Resistência da família/cônjuge	13,2%	5,8%
Homens não querem ser mandatos por mulheres	0,7%	2,9%
Atitude negativa dos homens à participação das mulheres	2,0%	8,7%
Imagem negativa dos sindicatos veiculada pela comunicação social	0,7%	–
Actividade sindical é dominada pelos homens	3,3%	10,1%
Horário das reuniões sindicais	0,7%	2,9%
Filhos pequenos	3,3%	1,4%
Total	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Comparando razões apontadas pelos dirigentes inquiridos das duas centrais sindicais, podemos afirmar que a unanimidade é mais visível do que o são as divergências. A razão principal é sobretudo “familiar”: “*falta de tempo devido às responsabilidades familiares*” e “*resistência da família/cônjuge*”. No entanto, para os/as dirigentes da CGTP, esta razão é bem mais forte (54%), do que o é para os/as dirigentes da UGT (45%) para quem existem fortes razões (22%) que levam à fraca participação feminina, com origem nos próprios sindicatos, razões consideradas como ligeiramente menos pesadas pelos/as dirigentes da CGTP (17%). Também a lógica da globalização, do mercado livre e das suas consequências – *a precarização laboral* – são, para os/as dirigentes da CGTP, razão de afastamento das mulheres da participação sindical. Relendo as conversas com as mulheres das comissões de mulheres das duas centrais sindicais, verifica-se ser aí nítida a diferença de pesos relativos entre factores societários e factores organizacionais: para as mulheres da CGTP as causas da fraca participação feminina são, sobretudo, **sociais e globais**, para as mulheres da UGT as causas da fraca participação feminina são, sobretudo **organizacionais e sindicais**.

De sublinhar ainda que, de entre as razões apontadas, aquando das conversas com as mulheres das comissões de mulheres, não surgiu, com muita nitidez, a influência da segregação horizontal do mercado como razão dificultadora da entrada e participação das mulheres na vida sindical. Esta questão é longinquamente referida pela CNM da CGTP, quando nos apresenta a conquista da paridade numérica, em 2001, no seio dos dirigentes dos sindicatos da hotelaria e ao traçar o objectivo de aumentar a participação feminina em estruturas sindicais com níveis significativos de mão-de-obra feminina. O mercado de trabalho genderizado não surge como factor de dificuldades para as mulheres das comissões de mulheres. Surge, sim, o mercado de trabalho precarizado, como motivo da fraca sindicalização, no discurso da CGTP, seja ao nível da CNM (ponto 3.1.) seja ao nível dos dirigentes sindicais presentes no Plenário de Sindicatos.

3.2.3.1.2. Sobre a comparação da participação entre mulheres e homens

Confrontados sobre «*como deve ser a participação das mulheres na actividade sindical*» e «*como é a participação das mulheres na actividade sindical*» constatar-se terem, os/as dirigentes sindicais:

- **Um olhar unânime já que 99,6%** da população inquirida considera – ao nível do dever ser – que a participação deve ser em *todas as actividades sindicais* e não apenas em actividades a elas destinadas ou outras particulares
- **Um olhar menos – mas quase – unânime já que 79%** da população inquirida afirma que as mulheres – ao nível do como é – são *tão activas como os homens* e não mais ou menos que eles.

Vejamos detalhadamente.

TABELA 26 – SOBRE A COMPARAÇÃO – O DEVER SER – ENTRE MULHERES E HOMENS NAS ESTRUTURAS SINDICAIS POR SEXO

PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA ACTIVIDADE SINDICAL	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Em todas as actividades sindicais	89 100,0%	161 99,4%	250 99,6%
Actividades específicas destinadas às mulheres	0 0,0%	1 0,6%	1 0,4%
Total	89 100,0%	162 100,0%	251 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Sobre o dever ser da participação feminina na actividade sindical, é unânime, para homens e para mulheres (tabela 27), para dirigentes da CGTP e para dirigentes da UGT (tabela 28) que a mesma deve sê-lo em “*todas as actividades sindicais*”.

TABELA 27 – SOBRE A COMPARAÇÃO – O DEVER SER – ENTRE MULHERES E HOMENS NAS ESTRUTURAS SINDICAIS POR TENDÊNCIA SINDICAL

PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA ACTIVIDADE SINDICAL	CGTP	UGT	TOTAL
Em todas as actividades sindicais	175 99,4%	76 100,0%	251 99,6%
Actividades específicas destinadas às mulheres	1 0,6%	0 0,0%	1 0,4%
Total	176 100,0%	76 100,0%	252 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Sobre “como é” a participação feminina na actividade sindical, embora amplamente partilhada a ideia segundo a qual “*as mulheres são tão activas quanto os homens*”, a unanimidade decresce de 21 pontos percentuais “do dever ser” para “o que é”, passando de quase 100% para cerca de 79%, seja para homens ou para mulheres (tabela 29), seja para dirigentes da CGTP ou da UGT (tabela 30). Algumas pequenas divergências de opinião são visíveis entre mulheres (que se consideram, em 19%, “*mais activas do que os homens*”) e homens (apenas 10% dos homens consideram as “*mulheres mais activas do que os homens*”). Do mesmo modo, algumas pequenas divergências de opinião são visíveis entre tendências sindicais, já que 20% dos/as dirigentes da UGT consideram que “*as mulheres são mais activas do que os homens*”, opinião válida para apenas 10% dos/as dirigentes da CGTP.

TABELA 28 – SOBRE A COMPARAÇÃO – COMO É – ENTRE MULHERES E HOMENS NAS ESTRUTURAS SINDICAIS, POR SEXO

OPINIÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA ACTIVIDADE SINDICAL	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Mais activas que os homens	17 18,7%	16 9,7%	33 12,9%
Tão activas como os homens	69 75,8%	133 80,6%	202 78,9%
Menos activas que os homens	3 3,3%	9 5,5%	12 4,7%
Ns/Nr	2 2,2%	7 4,2%	9 3,5%
Total	91 100,0%	165 100,0%	256 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Pode ver-se, na UGT, um certo radicalismo²³ de posições, na medida em que, por um lado, 21% dos/as dirigentes sindicais inquiridos considera as mulheres “*mais activas do que os homens*” e, por outro lado, 8% dos seus dirigentes ousa considerar e afirmar, no papel do questionário, que “*as mulheres [são] menos activas do que os homens*”; 8% são cerca de 6,4 perigosos dirigentes que desafiam as normas civilizacionais da igualdade de género! Parece existir, no seio dos dirigentes da UGT, uma maior expressão da conflitualidade pela conquista do poder, entre homens e mulheres, do que na CGTP. As causas desta visibilidade da conflitualidade serão múltiplas, não cabem neste estudo. Remetemos, uma vez mais, para a conversa tida com as mulheres da CM da UGT para quem “*os homens estão sempre sentados na cadeira do poder e não querem sair de lá*”.

²³ A noção de radicalismo não é aqui tomada em sentido negativo; na palavra radical encontra-se o significado de “desejo por mudanças profundas”, neste caso mudanças respeitantes a padrões de género; por outro lado, a haver radicalismo por parte dos dirigentes sindicais do sexo masculino, o mesmo poderá ser entendido de acordo com a noção de “*backlash*” de Juliet Mitchell.

TABELA 29 – SOBRE A COMPARAÇÃO – COMO É – ENTRE MULHERES E HOMENS NAS ESTRUTURAS SINDICAIS POR TENDÊNCIA SINDICAL

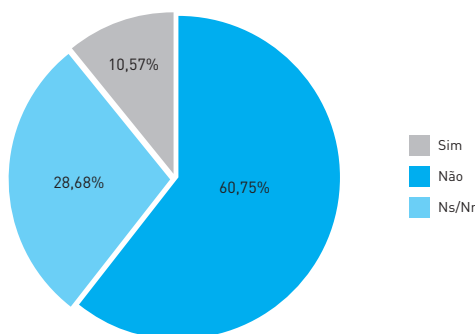
OPINIÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA ACTIVIDADE SINDICAL	CGTP	UGT	TOTAL
Mais activas que os homens	18 9,8%	15 20,5%	33 12,8%
Tão activas como os homens	151 82,1%	52 71,2%	203 79,0%
Menos activas que os homens	6 3,3%	6 8,2%	12 4,7%
Ns/Nr	9 4,9%	0 0,0%	9 3,5%
Total	184 100,0%	73 100,0%	257 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

3.2.3.1.3. Sobre a influência das mulheres nas organizações sindicais

Face à questão: «*as mulheres dirigentes sindicais têm campo para influenciar as decisões das organizações sindicais onde exercem cargos?*», verificou-se que 65% dos dirigentes sindicais afirmou que as mulheres «não» têm campo, dentro das suas organizações, para influenciar as decisões. Tão significativo quanto o não, foi a percentagem de recusas (29%) sob as formas “não sabe” e “não responde” (Ns/Nr). O olhar positivo afirmou que as mulheres têm campo, dentro das suas organizações, para influenciar as decisões reside em 11% dos/as dirigentes.

GRÁFICO 17 – INFLUÊNCIA DAS MULHERES NAS DECISÕES SINDICAIS – MULHERES DIRIGENTES SINDICAIS INFLUENCIAM DECISÕES?



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005

Um olhar, tão unânime (61%) e negativo, dos dirigentes sindicais inquiridos sobre o campo de influência das mulheres nas tomadas de decisão dentro dos sindicatos, contrasta desde logo com os olhares unânimes e positivos, defensores “com unhas e dentes” – a 100% – da **participação feminina** em todas as actividades sindicais e, pelo menos “com unhas” – a 79% – da **igualdade na acção**, entre mulheres e homens, na actividade sindical. Ora, pergunta-se, se para 61% dos dirigentes sindicais, as mulheres não têm campo de influência da vida sindical, para quê participarem em todas as actividades sindicais?!

Ora bem, parece encontrar-se neste paradoxo o efeito Salieri²⁴ de que nos fala Virgínia Ferreira. “*O compositor oficial da corte, Salieri, recomenda ao imperador que conceda um lugar a Mozart ao mesmo tempo que sugere que este seja de baixo nível e parco salário*” (Ferreira, 2002). O lugar das mulheres nos sindicatos equivale a 35% dos lugares. Se 61% dos dirigentes considera que as mulheres estão nos sindicatos sem terem campo para influenciar e 29% não expressa a sua opinião, parece quase consensual a opinião segundo a qual um contingente de dirigentes sindicais – as mulheres – cumpre cegamente sem negociar as suas vontades, opiniões, necessidades? Perguntamo-nos: sem campo para influenciar, trata-se de um contingente de mulheres dirigentes com cargos permanentes de pendor mais executivo do que deliberativo? É uma hipótese de hipótese, parcialmente corroborada pelos factos acima verificados, da existência de número razoável de mulheres como Secretárias executivas em paralelo com o cargo de Secretário Coordenador (eventualmente de carácter mais deliberativo) a ser exercido, sobretudo, no masculino.

Razão terá Philips (Philips, 1991) que considera “*que o aumento numérico de mulheres dentro dos sindicatos, isto é, a representação sindical paritária, se constitui como um nó estratégico mas não suficiente para a assunção da defesa dos interesses femininos pelos sindicatos*”. Parece que 35%, sendo um confortável número de participação feminina, não se constitui como nó estratégico a não ser que, a partir deste confortável índice de participação, a percepção da influência das mulheres-sindicalistas nas decisões sindicais venha a ser, um dia, uma dimensão (mais) consensual. Já Kergoat (Kergoat et al., 1992) enunciava “*a ambivalência do discurso sindical usual sobre as mulheres ou quando dirigido às mulheres*”.

²⁴ A designação “efeito Salieri” de Virgínia Ferreira (Ferreira, 2002) inspira-se em *Judith Lorber* que se inspirou em *Peter Schaffer*, autor da peça “*Amadeus*”, peça transposta para cinema, por Milos Forman, com título homónimo. Não nos cabe aqui investigar sobre a veracidade das relações entre *Mozart*, *Salieri* e a corte, tal como serão escritos por *Peter Schaffer*. Utilizamos a imagem por ser forte, do domínio público e ilustradora de um certo paternalismo, senão perversidade, por parte dos detentores do poder para com alguém – Amadeus Mozart – detentor de um enorme talento por via do qual o poder estabelecido poderia vir a ser abalado. A imagem é tão mais pertinente quanto Mozart, músico da corte – segundo Elias (Elias, 1993) – deu o primeiro passo para ser um “*artista livre*” numa altura em que a evolução da sociedade tornava possível esse passo, muito embora não estivesse ainda institucionalmente preparada para isso.

TABELA 30 – AS MULHERES DIRIGENTES SINDICAIS TÊM CAMPO PARA INFLUENCIAR DECISÕES?, POR SEXO

MULHERES DIRIGENTES SINDICAIS INFLUENCIAM DECISÕES?	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Sim	9 9,9%	19 11,0%	28 10,6%
Não	54 59,3%	106 61,6%	160 60,8%
Ns/Nr	28 30,8%	47 27,3%	75 28,5%
Total	91 100,0%	172 100,0%	263 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

O padrão dos 61% ao “**não**” mantém-se quase constante independentemente do sexo – balanceia entre os 60% de “**não**” femininos e os 62% de “**não**” masculinos – o que não deixa de ser curioso, como o é a maior percentagem de “abstenções” femininas (31%) do que masculinas (27%). Mulheres e homens percebem a actividade sindical feminina como a actividade “*das sem-poder*”²⁵? Esta percepção “*das-sem-poder*” é ligeiramente mais forte (4% mais forte) por entre os/as dirigentes da UGT do que por entre os/as dirigentes da CGTP. Nesta última tendência, as “abstenções” femininas são significativamente mais acentuadas (32%) do que as “abstenções” femininas da tendência UGT (21%). As percepções masculinas e dentro da UGT, mais vincadas e extremadas do que dentro da CGTP, e respeitantes quer à existência de campo para influência (15%) quer à sua inexistência (64%) nas decisões sindicais, podem traduzir a maior conflitualidade que parece existir, entre sexos, na UGT.

TABELA 31 – AS MULHERES DIRIGENTES SINDICAIS TÊM CAMPO PARA INFLUENCIAR DECISÕES?, POR TENDÊNCIA SINDICAL

MULHERES DIRIGENTES SINDICAIS INFLUENCIAM DECISÕES?	CGTP	UGT	TOTAL
Sim	16 8,7%	12 15,0%	28 10,6%
Não	109 59,2%	51 63,8%	160 60,6%
Ns/Nr	59 32,1%	17 21,3%	76 28,8%
Total	184 100,0%	80 100,0%	264 100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

²⁵ Parafraseando a designação em português do Brasil “*dos-sem-terra*”.

Recorde-se a conversa com a CNM da CGTP, segundo a qual é preciso que as mulheres tenham uma “*participação com responsabilidade*”. O contexto desta afirmação aponta, claramente, para a necessidade de formação das mulheres sindicalistas, nomeadamente “*formação para a gestão sindical*” uma vez que, segundo a CNM da CGTP, não há falta de participação feminina mas sim falta de participação feminina em cargos de responsabilidade. “*Segundo a CGTP, há uma fraca participação das mulheres em cargos com responsabilidade, daí que tenham vindo a desenvolver diversas acções de formação, umas são de sensibilização para a igualdade, outras são viradas para a formação das mulheres para a gestão dos sindicatos, formação essa que tem dado resultados positivos*”. “[...] *estar nos sindicatos ou nas estruturas intermédias ou superiores implica um grande envolvimento [...]. Em sindicatos não se coloca tanto como a outros níveis da estrutura, mas nós temos muitas vezes reuniões que implicam uma maior disponibilidade, [...]*”.

Relacionando a forte constatação segundo a qual as mulheres não têm campo, dentro das suas organizações sindicais, para influenciar as decisões, com a preponderância feminina (33%) para o exercício, com carácter de permanência, do cargo de vogal e com a relativa preponderância feminina (18%) para o exercício do cargo Secretários/as Executivas, temos uma maioria feminina de 51% que, de entre os cargos sindicais ocupa os menos diferenciados, os que têm menos poder, fica, talvez, explicada a percepção da falta de campo que as mulheres têm para influenciar decisões dentro das suas organizações sindicais.

A corroborar esta explicação verifica-se ser (de entre a população inquirida) percentualmente menor, o número de vogais homens (27%) e, pelo contrário é extremamente significativa a percentagem de 34% de homens a exercer cargos permanentes diferenciados – Presidente, Secretário-Geral e Secretário Coordenado: 34%²⁶.

Esta conjunção de uma assimétrica ocupação de cargos – no feminino e no masculino – e de uma representação social partilhada por 61% dos/as dirigentes sindicais, sobre a falta campo de influência que, dentro das organizações sindicais, as mulheres detêm, aponta para um efeito Salieri, confirmando a tese de Virgínia Ferreira. O mesmo parece acontecer no que respeita aos órgãos sindicais, com uma preponderância masculina para o órgão Direcção e outros órgãos coordenadores e as mulheres para órgãos executivos.

3.2.3.1.4. Sobre as comissões de mulheres nas organizações sindicais

Ponto em branco: das 195 respostas válidas sobre a pertença a comissões sindicais, são residuais (n=17), para não dizer nulas, as respostas relativas à pertença e às características das comissões de mulheres e das comissões de igualdade. De tão poucas, os conteúdos tornam-se irrelevantes.

²⁶ 16% da população masculina tem o cargo de Presidente; 7% de Secretário-Geral e 11% de Secretário Coordenador (ver Anexo Estatístico).

TABELA 32 – COMISSÕES SINDICAIS E COMISSÕES DE MULHERES E/OU PARA A IGUALDADE

	RESPOSTAS VÁLIDAS	SEM RESPOSTA
Comissões sindicais a que pertence	195	70
Comissão de mulheres	17	248
Comissão de mulheres/Orçamento próprio	12	253
Comissão de mulheres/Poder consultivo vs decisório	7	258
Comissão de igualdade/Orçamento próprio	13	252
Comissão de igualdade/Poder consultivo vs decisório	10	255

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

No entanto, verifica-se que a pertença a comissões sindicais (ver anexo 2. Anexo estatístico) se encontra espalhada por diversos tipos de comissões: comissões de jovens, sectoriais, de quadros, etc., o que indica que os dirigentes sindicais dividem entre si o trabalho sindical, prestando atenção às diversas problemáticas sociais de grupos específicos, com necessidades e interesses específicos. Por outro lado, na conversa com a CNM da CGTP ficou claro que em muitos sindicatos não existem comissões de mulheres ou de igualdade mas sim representantes designados para acompanharem, dentro das organizações sindicais que dirigem, as questões relacionadas com este tema.

Síntese sobre a participação feminina na actividade sindical

Como síntese enunciamos:

Um Paradoxo?

Entre, por um lado, os olhares positivos sobre a necessidade de **participação sindical feminina**, sobre as **razões da fraca participação feminina**, sobre a actividade sindical feminina, igual à dos homens já que *“as mulheres são tão activas quanto os homens”* e *“devem participar em todas as actividades sindicais”*, e, por outro, o olhar sobre a diminuta **influência** das mulheres na vida sindical.

Para além das múltiplas interpretações delineadas para entender as dissonâncias entre os olhares positivos relativos à participação (no geral) feminina nos sindicatos e a não influência das mulheres nos sindicatos, não podemos deixar de apontar para a presença de ambiguidades dos “discursos sobre mulheres” para a qual Danièle Kergoat (Kergoat, 1992) alerta.

3.2.3.2. Sobre os caminhos para a mudança

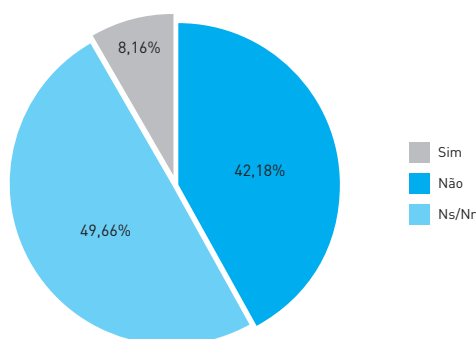
De entre múltiplos caminhos possíveis para uma mudança sindical, no sentido de incluir democraticamente a participação feminina, seleccionámos três caminhos, sobre os quais pedimos a opinião dos dirigentes sindicais. São eles a necessidade de uma Declaração de Princípios relativa ao exercício feminino de cargos dirigentes (ponto 3.2.3.2.1.), a necessidade de formular de medidas concretas e quais essas medidas

(ponto 3.2.3.2.2.) e, por último, a necessidade de enunciar objectivos de igualdade (ponto 3.2.3.2.3.).

3.2.3.2.1. Sobre a necessidade de uma Declaração de Princípios relativa ao exercício feminino de cargos dirigentes

Quando questionados sobre a necessidade de adopção, pelas organizações sindicais «de uma declaração de princípios relativa ao exercício feminino de cargos dirigentes» regista-se, de imediato, um “não”, expresso por 42% dos inquiridos. Apenas 8% dos inquiridos afirmam ser a favor da adopção de uma tal declaração. De referir que, desta vez, 50% dos inquiridos optaram por “*não responder*” à questão. Não se notam diferenças significativas de opinião devido ao sexo relativamente a estas questões.

GRÁFICO 18 – NECESSIDADE DE DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS RELATIVA AO EXERCÍCIO FEMININO DE CARGOS DIRIGENTES – ORGANIZAÇÕES SINDICAIS DEVEM OPTAR POR “DECLARAÇÕES DE PRINCÍPIOS”?



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005

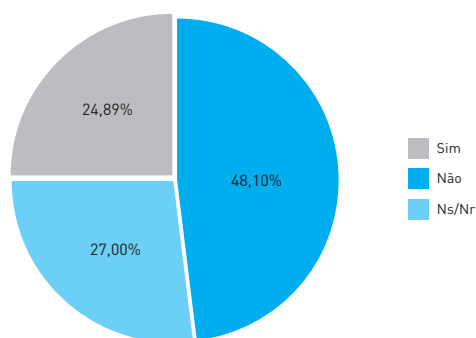
Uma vez que uma imensa maioria, de 42%, considera, decerto, total e absolutamente desnecessária uma “*Declaração de Princípios relativa ao exercício feminino de cargos dirigentes*” e outra imensa maioria considera a questão é de tal modo inusitada que o pasmo se traduz por 50% de indiferença, os 8% restantes constituem uma minoria de dirigentes sindicais cuja opinião não será necessária ao movimento sindical.

Date-Bah designa as mulheres sindicalistas como “*afiliadas sem poder*” e Eaton (Eaton, cit. Date-Bah, 1993) considera-as *sub-representadas não apenas no “coração das actividades sindicais” como também no corpo dirigente permanente das centrais sindicais e dos sindicatos filiados nas centrais sindicais*”. Ambas as afirmações parecem adequar-se ao caso português. A fraca vontade para pôr em marcha mecanismos de mudança sindical parece indicar uma vontade de perpetuação desta “condição feminina” dentro das organizações sindicais.

3.2.3.2.2. Sobre medidas de discriminação positiva

Menos peremptórias do que as respostas relativas à necessidade de elaborar uma “Declaração de Princípios” são as respostas relativas à necessidade de tomar medidas de discriminação positiva.

**GRÁFICO 19 – NECESSIDADE DE MEDIDAS CONCRETAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA
– MEDIDAS CONCRETAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA**



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005

No que respeita ao dever ser, cerca de 25% dos inquiridos consideram que as *organizações sindicais deveriam optar por medidas concretas de discriminação positiva relativamente ao exercício feminino de cargos dirigentes*, 48% são «contra» as medidas de discriminação positiva e 27% optam por «não ter opinião».

TABELA 33 – NECESSIDADE DE MEDIDAS CONCRETAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA POR SEXO

MEDIDAS CONCRETAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Sim	31,2%	22,2%	25,1%
Não	42,9%	51,3%	48,5%
Sem opinião	26,0%	26,6%	26,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

O “não” masculino às “medidas concretas de discriminação positiva” é ligeiramente mais forte (51%) do que o “não” feminino (43%) e o “não” da UGT ligeiramente mais forte do que o “não” da CGTP.

TABELA 34 – NECESSIDADE DE MEDIDAS CONCRETAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA POR TENDÊNCIA SINDICAL (CGTP/UGT)

MEDIDAS CONCRETAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA	CGTP	UGT	TOTAL
Sim	20,1%	40,4%	24,6%
Não	45,1%	59,6%	48,3%
Sem opinião	34,8%	-	27,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

A análise das respostas dos 25 % de inquiridos (n=72) defensores da *discriminação positiva* das mulheres na actividade sindical revela que, perante a questão de «*quais as medidas concretas de discriminação positiva a tomar*», a opção unânime recai na categoria «*enunciar um caderno de objectivos a atingir*».

TABELA 35 – QUAIS AS MEDIDAS CONCRETAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

		FREQUÊNCIA	% VÁLIDA
Valid	Enunciar um caderno de objectivos a atingir	47	22,6%
	Calendarizar o cumprimento dos objectivos	8	3,8%
	Criar mecanismos de controle de cada objectivo	5	2,4%
	Estabelecer quotas	9	4,3%
	Outras	3	1,4%
	Não se aplica	136	65,4%
	Total	208	100,0%
Missing	System	57	
Total		265	

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Estabelecer quotas é a segunda medida concreta que alguns dirigentes timidamente defendem – 4,3% – ser necessária a uma discriminação positiva; este valor não varia com o sexo mas varia, e muito, com a tendência sindical (ver anexo 2. Anexo estatístico) já que 30% dos/as dirigentes da UGT (que são apenas 7), que responderam afirmativamente à necessidade de implementar medidas concretas de discriminação positiva, defendem o estabelecimento de quotas como medida a adoptar.

A defesa, por 47 dirigentes sindicais (23% de n=265) da “*enunciação de um caderno de objectivos*” como “*medida concreta de discriminação positiva*” mais não traduz do que as estratégias das Comissões de Mulheres (CNM da CGTP e C.M da UGT) estratégias já cumpridas em forma de letra como vimos no início deste capítulo. Na “*breve nota introdutória*” damos conta da existência e de alguns conteúdos de dois textos de fontes sindicais (datados de 1999) relativos à igualdade entre mulheres e homens, textos que integram medidas concretas levadas a cabo por cada uma das centrais sindicais. As 2^{as}, 3^{as}, 4^{as} e 5^{as} escolhas não têm qualquer significado estatístico.

TABELA 36 – % QUOTAS DE PARTICIPAÇÃO FEMININA ESTABELECIDAS NA SUA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

		FREQUÊNCIA	%
Valid	25%	10	3,8%
	30%	2	0,8%
	35%	5	1,9%
	40%	1	0,4%
	50%	7	2,6%
	Total	25	9,4%
	Missing	240	90,6%
Total		265	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

As medidas concretas de discriminação positiva que vão para além da “*enunção de um caderno de objectivos a atingir*” parecem estar tão longínquas no desejo como nas práticas sociais. Como vimos, é muito reduzido o número de dirigentes que se pronuncia sobre comissões de mulheres ou sobre comissões de igualdade. Por outro lado, questionados quanto às práticas sindicais para potenciar a participação feminina (ver Anexo estatístico), numa pergunta anterior: “*nas organizações sindicais a que pertence estabeleceram quotas para participação feminina nos órgãos dos corpos gerentes*”, 67% dos dirigentes optou por «não responder», enquanto 28% afirmaram «*não existem tais práticas na sua organização sindical*» e somente 5% (14 dirigentes) declararam «*existirem tais práticas na sua organização sindical*». A pergunta seguinte – “*Qual a percentagem de quotas fixada*” obtém 25 respostas²⁷.

3.2.3.2.3. Sobre o grau de importância dos objectivos de igualdade

Questionados sobre quais «os objectivos de igualdade que considera mais importantes» verificou-se que quase metade dos inquiridos optou por não responder (41%).

²⁷ As 25 respostas de dirigentes sindicais que indicam quotas a fixar são em número maior do que as respostas de dirigentes sindicais que afirmam existirem práticas de discriminação positiva dentro das suas organizações sindicais.

TABELA 37 – GRAU DE IMPORTÂNCIA DOS OBJECTIVOS DE IGUALDADE

	FREQUÊNCIA	%	% VÁLIDA
Acções Sensibilização – Igualdade Oportunidades	51	19,2%	32,7%
Formação Sindical – Igualdade Oportunidades	21	7,9%	13,5%
Actividades de promoção da solidariedade homens/mulheres	19	7,2%	12,2%
Criar comissões/Departamentos – Igualdade Oportunidades	5	1,9%	3,2%
Formação Sindical especial dirigida às mulheres	2	0,8%	1,3%
Actividades especiais dirigidas/mulheres Sind.	5	1,9%	3,2%
Garantir a candidatura de mulheres a listas eleitorais	1	0,4%	0,6%
Garantir lugares reservados às mulheres	1	0,4%	0,6%
Organização/Seminários/Debates/Grupos de estudo sobre mulheres	13	4,9%	8,3%
Garantir proporcionalidade homens/mulheres em cargos dirigentes	14	5,3%	9,0%
Aumentar a participação de mulheres	17	6,4%	10,9%
Assegurar equilíbrio homens/mulheres	3	1,1%	1,9%
Actividades comemorativas (exemplo: 8 de Março)	4	1,5%	2,6%
Total	156	58,9%	100,0%
Missing System	109	41,1%	
Total	265	100,0%	

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Do total de respostas válidas sobre os objectivos de *igualdade prioritários* (n=156) verifica-se a seguinte distribuição:

- 33% consideram prioritário lançar «*acções de sensibilização sobre questões de igualdade de oportunidades*»;
- 14% apontam para a «*formação sindical sobre questões de igualdade de oportunidades*»;
- 12% optam pela necessidade de «*actividades com vista à promoção da solidariedade entre homens e mulheres*»;
- 11% designam “*aumentar a participação das mulheres*”;
- 9% consideram prioritário “*garantir proporcionalidade homens/mulheres nos cargos dirigentes*”;
- 8% apontam para a “*organização de seminários, debates, grupos de estudo sobre mulheres*”.

Verifica-se que os padrões de prioridade relativos ao grau de importância dos objectivos de igualdade se mantêm inflexíveis e independentes do sexo e da tendência sindical. A maior parte dos dirigentes sindicais atribui uma particular prioridade às “*acções de sensibilização sobre questões de igualdade de oportunidades*”.

Coote e Campbell (Coote e Campbell, 1982, cit. In Munro, 1999) situam, dentro do espaço de manobra possível [...] as acções que, sendo raras e pontuais, cabem nas agendas sindicais sem, por isso, desafiarem a ordem estabelecida no mercado de trabalho, visto tratar-se acções que não se encontram directamente relacionadas com o posto de trabalho, com o lugar de trabalho ou com o seu questionamento. Não se tratando do questionamento de postos ou de lugares de trabalho, trata-se de questiona-

mento de postos e de lugares sindicais que se constituíram como carreiras sindicais. De facto, verifica-se que medidas tais como:

- Garantir a candidatura de mulheres nas listas eleitorais
- Garantir lugares reservados para mulheres
- Criar comissões/departamentos

que seriam, provavelmente, caminhos de mudança estrutural, são rejeitadas, enquanto 2ª escolha; no entanto, as duas primeiras – garantir a candidatura de mulheres nas listas eleitorais e garantir lugares reservados para mulheres – são vagamente enunciadas, por 6% de dirigentes, como uma 3ª escolha; criar comissões/departamentos não é nunca objecto de escolha.

Síntese sobre os caminhos para a mudança

Dir-se-ia que no mundo sindical de ambas as centrais – mais ainda na CGTP – algumas representações sociais de um sindicalismo tradicional se transformaram mais rapidamente do que as práticas sociais de um sindicalismo tradicional o que pode apontar para dificuldades de articulação entre interesses gerais, dos trabalhadores enquanto colectivo, e interesses específicos, das mulheres.

Deixamos duas notas: as dificuldades que os sindicatos, sobretudo os verticais, terão em harmonizar interesses, dentro de uma actividade económica, de várias profissões e de várias categorias profissionais, bem como as limitações das organizações sindicais, para enquadrar especificidades de género ao nível das práticas e das representações profissionais que divergem das práticas e das representações “unisexo” legitimadoras, estas, das assimetrias e as discriminações de género no campo laboral.

Parecem existir representações sociais hegemónicas – que toda a sociedade partilha, independentemente do sexo e da tendência sindical – igualitárias: *a unânime opinião sobre a existência de poucas mulheres nos sindicatos* e a quase unânime *comparação igualitária da participação feminina e masculina*.

Igualmente unânime surge a percepção da *falta de campo para as mulheres influenciar as decisões dentro dos seus sindicatos*.

Parecem existir representações sociais fortemente enunciadas mas, no entanto, clivadas entre grupos: *as razões da fraca participação feminina* nos sindicatos são percebidas em duas dimensões diferentes, uma dimensão **societária**, que designa razões estruturais da sociedade – nomeadamente o papel de garante da família atribuído à mulher – como responsáveis por esse facto e uma outra dimensão, **organizacional**, que aponta para a responsabilidade das organizações sindicais na fraca participação sindical das mulheres.

Pouco afirmativo é o grau de importância atribuído aos *objectivos de igualdade*, uma vez que apenas 156 dirigentes (59% de n=265) se pronunciaram, escolhendo como objectivos significativamente importantes “*acções de sensibilização sobre igualdade de oportunidades*”, “*formação sindical sobre igualdade de oportunidades*” e “*actividades de promoção da solidariedade entre homens e mulheres*”.

Mais ténue ainda é a opção por medidas concretas de discriminação positiva, uma vez que apenas 72 dirigentes (25% de n= 265) as considera necessárias. Destes, 47 consideraram importante “*enunciar um caderno de objectivos a atingir*”.

Há ainda algumas opiniões ligeiramente cruzadas: os homens-dirigentes apontam “*o desconhecimento*”, por parte das mulheres, “*das formas como os sindicatos as podem ajudar*” como origem da fraca representação feminina; as mulheres-dirigentes a apontam “*a falta de sensibilidade dos sindicatos para as apoiarem*”.

Coloca-se a hipótese da existência de uma forte, mas não unânime, constelação de representações sociais defensoras das práticas sindicais existentes, lado a lado com representações igualitárias sobre o papel das mulheres e dos homens dentro das organizações sindicais. Esta hipótese, conjugada com a existência de práticas sociais hegemónicas – o apadrinhamento masculino e os lugares cativos por razões históricas e politico-ideológicas – parece pouco prometedora de mudanças sociais dentro dos sindicatos.

Algumas portas estão, no entanto, abertas. A importância do apadrinhamento feminino preferencialmente prestado a mulheres, a representação social igualitária entre sexos, sobretudo no que respeita à actividade sindical, o trabalho que as Comissões de Mulheres têm vindo a desenvolver, a nível nacional e internacional.

3.2.3.3. Sobre o Movimento Sindical e o Movimento Feminista

3.2.3.3.1. Movimento Sindical: significados

No questionário foi incluída uma pergunta aberta²⁸ solicitando ao inquirido que espontaneamente escolhesse a palavra que mais ou melhor associa a movimento sindical. As respostas são, naturalmente muito díspares e diversificadas quanto ao sentido atribuído, apresentando uma variabilidade de resposta bastante elevada. (Anexo Estatístico).

Após uma análise de conteúdo com o objectivo de organização temática das respostas, foi possível agregar as respostas livres em 3 categorias²⁹ de síntese:

²⁸ As perguntas abertas foram objecto de transcrição literal e posterior análise de conteúdo, tendo-se realizado para cada uma delas um plano de codificação específico.

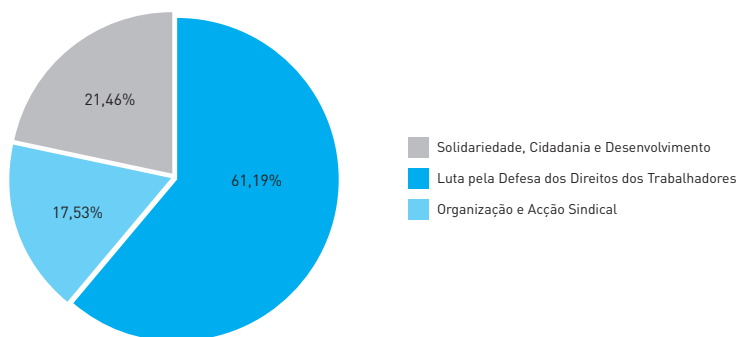
²⁹ Com base no conjunto de respostas fornecidas pelos inquiridos é possível construir um sistema de codificação satisfatório.

A categoria temática «*solidariedade, cidadania e desenvolvimento*» integra respostas tais como: justiça, igualdade, liberdade, fraternidade, justiça social e solidariedade especificamente dita.

A categoria temática «*luta pela defesa direitos trabalhadores*» integra as respostas: luta dos direitos dos trabalhadores; direitos e negociação.

A categoria denominada «*organização e acção sindical*» agrega as seguintes respostas-tipo: luta de classes; luta por e reivindicação de melhores regalias sociais; acção reivindicativa; acção organizada dos trabalhadores; acção reivindicativa, negociação, respostas que designam cada uma das organizações sindicais (UGT; CGTP).

GRÁFICO 20 – SIGNIFICADOS DO MOVIMENTO SINDICAL



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005

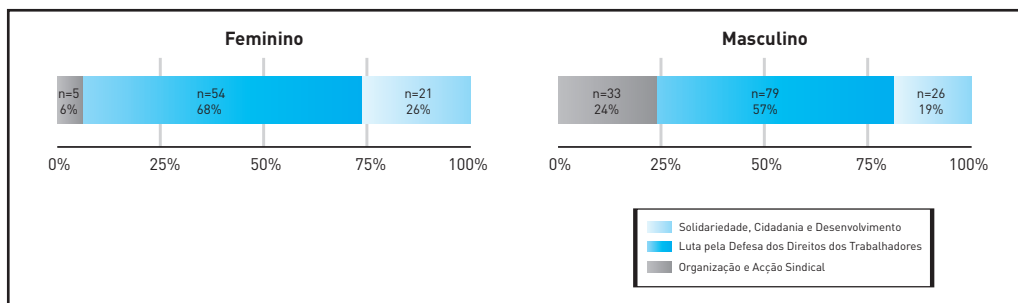
Obteve-se a seguinte dispersão: 62% convergem na ideia de «*luta pela defesa dos trabalhadores*»; 22% salientam os valores de «*solidariedade, cidadania e desenvolvimento*»; e 17 % remetem para a ideia de «*organização e acção sindical*».

A dimensão do movimento sindical mais valorizada pelas mulheres é a «*luta e defesa dos trabalhadores*» (68%) que valorizam também a dimensão «*solidariedade, cidadania e desenvolvimento*» (26%). A dimensão «*organização e acção sindical*» é valorizada pelos homens (24%).

Os significados atribuídos ao movimento sindical diferem em função da tendência sindical de pertença: os inquiridos da CGTP tendem a atribuir ao movimento sindical uma dimensão de «*luta e defesa dos trabalhadores*» (72%), enquanto que são 37% os inquiridos da UGT que atribuem esta dimensão ao movimento sindical.

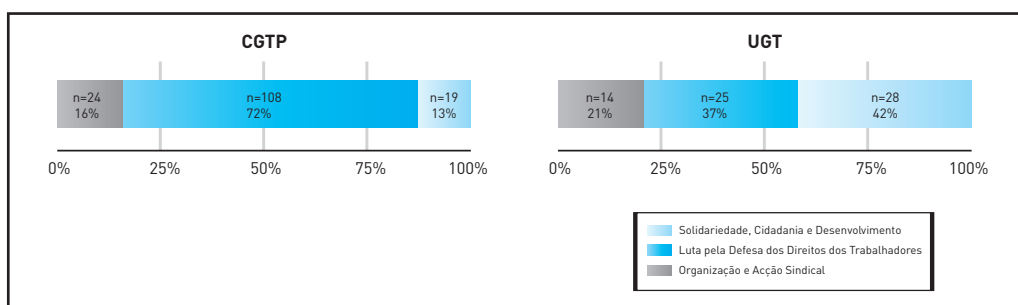
A UGT valoriza mais a dimensão de «*solidariedade, cidadania e desenvolvimento*» (42%), dimensão pouco valorizada pela CGTP. A dimensão «*organização e acção sindical*» é valorizada por ambas, mais significativamente pelo grupo de inquiridos da UGT.

GRÁFICO 21 SIGNIFICADOS DO MOVIMENTO SINDICAL E SEXO



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio 2005.

GRÁFICO 22 -SIGNIFICADOS DO MOVIMENTO SINDICAL E TENDÊNCIA SINDICAL



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio 2005.

3.2.3.3.2. Movimento Feminista: significados

Num dos itens do questionário, perguntava-se directamente os inquiridos sobre: «quando pensa em movimento feminista que palavras lhe vêm à cabeça». As respostas são bastante distintas e díspares, quando se opta por formato de pergunta aberta.

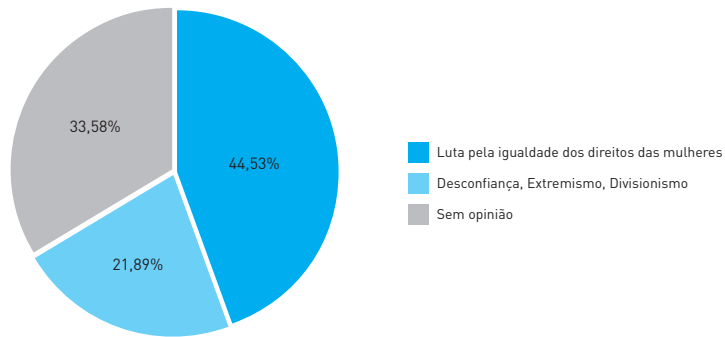
A categoria «luta pela igualdade de direitos da Mulheres» integra expressões tais como: «igualdade de direitos», «igualdade de oportunidades», «igualdade», «direitos», «deveres», «igualdade», «paridade», «maior participação» «justiça», «direitos cívicos», «aproximação à igualdade».

A categoria «Desconfiança, extremismo, divisionismo» integra respostas tais como: exclusão, quotas, negativo, discriminação; cooperativismo, fora de tempo; preconceitos; trabalho, reivindicação, excesso, obsoleto, não faz sentido, exagero.

Temos uma terceira categoria «sem opinião».

Parece haver uma posição claramente dominante que aponta para a identificação ou reconhecimento da importância social da «luta por igualdade de direitos das mulheres». 45% reconhecem no movimento feminista a centralidade da luta pela igualdade de direitos das mulheres. A categoria «Desconfiança, extremismo, divisionismo» é expressa por 22% dos dirigentes sindicais. A categoria «sem opinião» assume aqui valores particularmente elevados (34%) revelando a indiferença de 1/3 dos dirigentes sindicais, «indiferença» perante o tema, quiçá pelo próprio Inquérito e/ou pelo contexto situacional: “a verdade é sempre pragmática e referenciada a um contexto de interação. Sendo outro contexto situacional, será outra a informação produzida” (Ferreira: 1987).

GRÁFICO 23 – SIGNIFICADOS DO MOVIMENTO FEMINISTA



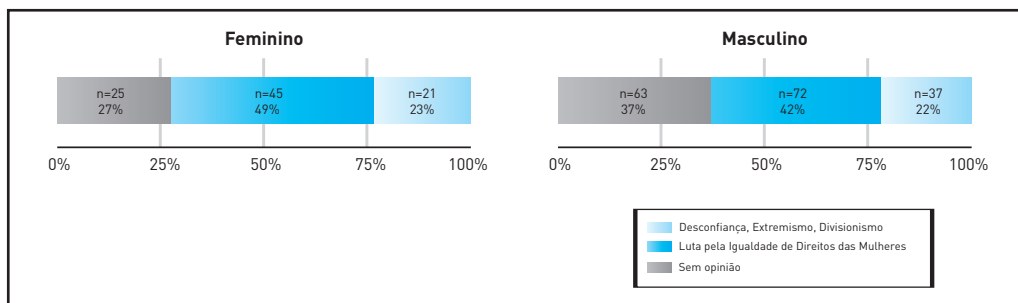
Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005

Genericamente, homens e mulheres atribuem ao movimento feminista o sentido clássico de igualdade de oportunidades (49% e 42%, respectivamente). No entanto, as posições das duas centrais sindicais apresentam algumas diferenças em termos comparativos: na CGTP, 48% dos inquiridos valorizam a dimensão «luta pela igualdade dos direitos das mulheres», contida no movimento feminista; na UGT apenas 35% valorizam a dimensão «luta pela igualdade dos direitos das mulheres», contida no movimento feminista. De referir ainda que é bastante elevado a percentagem de inquiridos que optou por «não responder»³⁰ a esta questão: 36% dos inquiridos da CGTP e 29% da UGT.

A dimensão de “Desconfiança, extremismo, divisionismo” é mais vincada na UGT (36%) do que na CGTP (16%). Pelo contrário, as não respostas são percentualmente mais significativas na CGTP (36%) do que na UGT (29%). As diferenças entre sexos, relativas aos significados do movimento feminista, não são significativas.

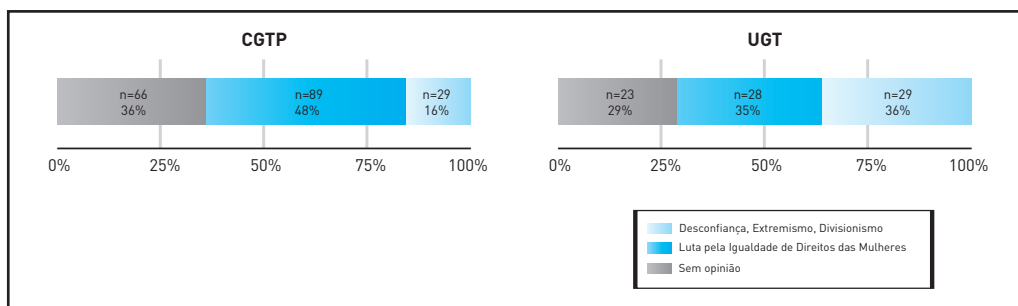
³⁰ Este valor percentual alto é frequente quando se utilizam perguntas abertas.

GRÁFICO 24 – SIGNIFICADOS DO MOVIMENTO FEMINISTA E SEXO



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio 2005.

GRÁFICO 25 – SIGNIFICADOS DO MOVIMENTO FEMINISTA E TENDÊNCIA SINDICAL



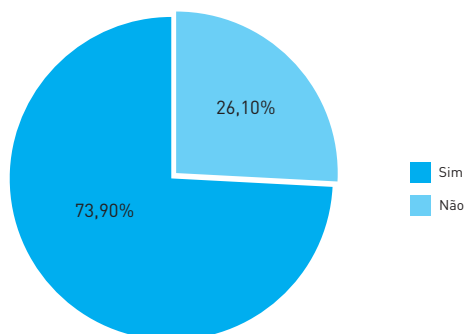
Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio 2005.

3.2.3.4. Sobre a formação sindical e o quotidiano sindical

3.2.3.4.1. Sobre a Formação sindical

Face à pergunta se teve alguma «formação específica para o exercício da actividade sindical?», verifica-se que 74% afirmou que «sim», contra 26% dos inquiridos que declaram não ter recebido qualquer formação a este respeito (gráfico 21).

GRÁFICO 26 – FORMAÇÃO SINDICAL



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005

Ao analisar estes dados pelo prisma das desigualdades entre homens e mulheres, o indicador do acesso à formação das mulheres na actividade sindical surge como o mais óbvio.

TABELA 38 – FORMAÇÃO ESPECÍFICA, POR SEXO

FORMAÇÃO ESPECÍFICA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Sim	80,5%	70,6%	74,1%
Não	19,5%	29,4%	25,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

O défice de adopção de planos de acesso à formação por parte das mulheres é mais notório na tendência sindical da UGT (36%).

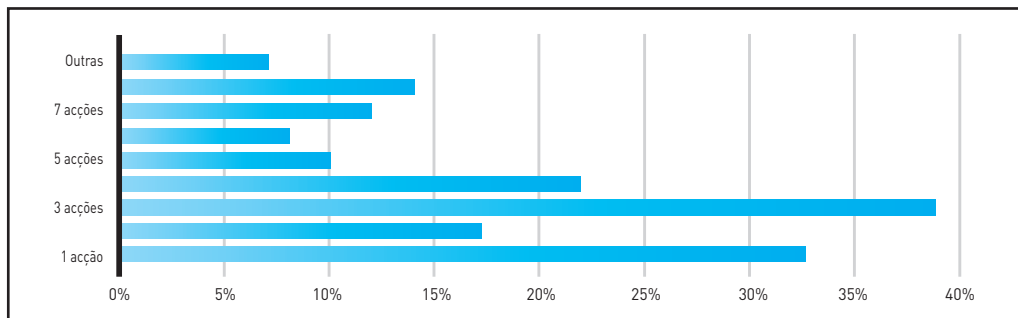
TABELA 39 – FORMAÇÃO ESPECÍFICA POR TENDÊNCIA SINDICAL

FORMAÇÃO ESPECÍFICA	CGTP	UGT	TOTAL
Sim	77,8%	63,9%	73,8%
Não	22,2%	36,1%	26,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Do total de inquiridos que reconheceram ter tido acesso a *acções de formação específica para o exercício da actividade sindical*, apenas 162 dirigentes identificaram as acções de formação que frequentaram e 103 inquiridos (39%; n=162) não responderam à questão. De notar que destes (162), 33 inquiridos acederam ao longo do seu percurso de actividade sindical apenas a «*uma acção de formação*». Ainda de referir que apenas 33 dos dirigentes sindicais diz ter tido formação sobre «*Igualdade de oportunidades*».

GRÁFICO 27 – NÚMERO DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Na prática, a formação específica sobre igualdades entre mulheres e homens é ainda muito deficitária no interior do movimento sindical. A falta de formação – nos aspectos globais de “*Acções de sensibilização...*” e de “*Formação sindical...*” nesta área específica foi³¹ identificada como uma das *prioridades e iniciativas* mais importantes para incentivar a participação feminina na actividade sindical. A identificação dos “*graus de importância dos objectivos...*” para incentivar a participação feminina na condução da actividade sindical permite afirmar a persistência das tendências acima assinaladas.

3.2.3.4.2. Sobre reuniões sindicais

3.2.3.4.2.1. Tipos de horários

Face à pergunta sobre «qual o horário usualmente praticado para as reuniões sindicais?», 84% afirmaram ter reuniões durante a semana «dentro do horário laboral», só uma reduzida percentagem de inquiridos (12%) afirmou ter reuniões em horário pós-laboral.

A periodicidade mais comum das reuniões de carácter sindical em que os inquiridos participam é «mensal» (36%). A periodicidade das reuniões difere bastante consoante a tendência sindical na UGT as reuniões são maioritariamente «semanais» (42%), enquanto na CGTP as reuniões são mais frequentemente «mensais».

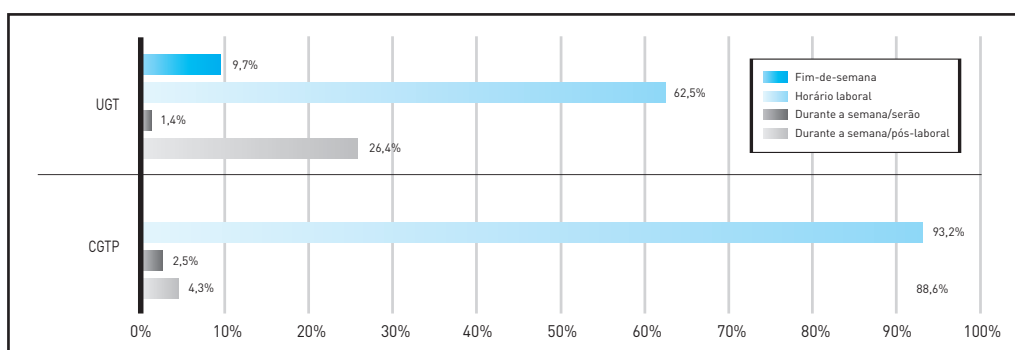
³¹ Ver ponto 3.2.3.2.3. “Sobre o grau de importância dos objectivos de igualdade.

TABELA 40 – PERIODICIDADE HABITUAL DAS REUNIÕES POR TENDÊNCIA SINDICAL

PERIODICIDADE DAS REUNIÕES	CGTP	UGT	TOTAL
Semanal	27,5%	41,8%	31,8%
Quinzenal	25,5%	20,9%	24,1%
Mensal	41,2%	23,9%	35,9%
Trimestral	3,3%	9,0%	5,0%
Semestral	2,6%	4,5%	3,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

GRÁFICO 28 – TIPO DE HORÁRIO DAS REUNIÕES E TENDÊNCIA SINDICAL



Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

As reuniões sindicais têm preferencialmente lugar dentro do horário laboral embora com pesos diferentes consoante as centrais sindicais: 93,2% na CGTP e 62,5% na UGT.

A UGT organiza reuniões quer ao fim de semana (10%) quer em horário pós-laboral (26,4%) ao contrário da CGTP, que não organiza reuniões ao fim de semana e que só esporadicamente o faz em horário o pós-laboral (4,3%).

3.2.3.4.2.2. Tempo dedicado a reuniões sindicais

Os inquiridos dedicam a reuniões sindicais em média cerca de 11 horas/semana (média=10,65), muito embora metade da população inquirida tenha referido 8 horas semanais (mediana=8,00). A mediana é um indicador estatisticamente mais consistente do que a média, já que não sofre, como a média, da influência dos valores extremos).

Em *média, por mês* são dedicadas às reuniões sindicais cerca de 30 horas em média (média=29,87), valor de mais consistência estatística, dado que metade dos dirigentes afirma dedicar 30 horas (mediana = 30 horas).

TABELA 41 – MÉDIA DE HORAS DE REUNIÕES SINDICAIS, POR SEMANA E POR MÊS

	Média de Horas/Semana	Média de Horas/Semana
Valid	137	189
Missing	128	76
Mean	10,22	29,87
Median	8,00	24,00
Mode	8	32
Std. Deviation	8,154	25,712
Variance	66,496	661,094
Maximum	50	200

Fonte: Inquérito a Dirigentes Sindicais, DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, Maio de 2005.

Tendo em conta que “*falta de tempo, falta de força e falta de formação*” (Baaden e Geasberg) são as razões apontadas não só pela CNM da CGTP (ver ponto 3.1.1. *Factores dificultadores do acesso feminino a lugares de decisão sindical*) para a falta de disponibilidade das mulheres para participarem nas reuniões das estruturas intermédias e que a C.M. da UGT refere que o horário de reuniões sindicais da Comissão Permanente se podem constituir como um factor dificultador da participação feminina, referindo, simultaneamente, que a “*falta de tempo*” das mulheres não é uma razão mas “falso argumento masculino” para justificar a fraca participação feminina na vida sindical e ainda que, no questionário (ponto 3.2.3.1.1. *Sobre a presença feminina e as suas razões*) essa razão é fortemente invocada, quisemos ver se as razões, para além de o serem, são causas.

Os horários das reuniões sindicais da UGT são os que aparentemente mais dificultam o acesso na medida em que entre o horário pós-laboral e o fim-de-semana, decorrem uma parte significativa das reuniões sindicais (há 36,4 % de respostas dos inquiridos neste sentido, o que não quer dizer que a percentagem de reuniões neste horário seja de 36,4%) e, no entanto, para a CM da UGT, a falta de tempo não é razão para a fraca participação feminina. Pelo contrário, os horários das reuniões sindicais da CGTP são os que aparentemente mais facilitam o acesso democrático a todo/as os/as dirigentes, na medida em que se situam dentro do horário laboral. Fica a perplexidade bem como a hipótese de a tão falada “falta de tempo” ser parcialmente “real” e parcialmente “ficcional”. Acrescente-se ainda que há 40% de mulheres dirigentes sindicais que não vive em conjugalidade – vivendo embora com filhos e sem cônjuge – o que poderá dificultar ou facilitar a participação sindical.

Uma coisa parece certa: como já dissemos noutros lugares (Santana, 2000) a fórmula conciliação trabalho/família é redutora, devendo ser substituída pela fórmula **conciliação trabalho/família/participação social**. Para os homens dirigentes sindicais a questão parece não se colocar, na medida em que cerca 70% vive em conjugalidade mas parece colocar-se para as mulheres dirigentes sindicais, na medida em que 40% não tem de gerir a sua conjugalidade porque a não vive, o que poderá disponibilizar para outras tarefas, nomeadamente sindical. Terá havido, da parte de algumas mulheres, uma necessidade/obrigatoriedade de optar entre a conjugalidade e o sindicalismo, que não se terá colocado aos homens?

Uma leitura interpretativa: o que os dirigentes sindicais contam

Coote e Campbell (Coote e Campbell, 1982, cit. In Munro, 1999) situam, dentro do espaço de manobra possível, “acções que, sendo raras e pontuais, cabem nas agendas sindicais sem, por isso, desafiarem a ordem estabelecida no mercado de trabalho, visto tratar-se acções que não se encontram directamente relacionadas com o posto de trabalho, com o lugar de trabalho ou com o seu questionamento”. Adoptamos esta constatação, substituindo “posto de trabalho” e “lugar de trabalho” por lugares de decisão sindical.

Não é previsível que os sindicatos possam ser propositores de acções capazes de modificar as actuais estruturas sindicais porque uma mudança nesse sentido poria em causa a natureza e os poderes sindicais. No entanto, é possível, aos sindicatos, e tem vindo a ser feito, o desenvolvimento de acções que visem alcançar igualdade no trabalho, ao nível da negociação colectiva, minimizando as diferenças, remuneratórias e outras, entre trabalhadores que se situam na base e no topo da estrutura laboral e ao nível da inclusão dos interesses das mulheres, nomeadamente no que respeita a períodos de interrupção do trabalho, seja para cuidados a dispensar à família seja para acções de formação e, ainda, ao nível programático de vontade de representação paritária dentro das organizações sindicais.

Pode dizer-se que a mobilização institucional do enviesamento de género é levada a cabo pelos dirigentes sindicais em duas vertentes, a societária e a organizacional, que se reforçam mutuamente.

Para a globalidade das mulheres-dirigentes, as qualificações formais não são obstáculo ao exercício de cargos superiores, uma vez que uma grande parte possui cursos superiores, longevidade na carreira sindical e longevidade profissional, o que não invalida a necessidade de formação específica em várias áreas da “gestão sindical” como nos dizia a CNM da CGTP.

Nota final

Com este capítulo “*Género nos sindicatos: o que os dirigentes sindicais contam*” pretendemos identificar as causas subjectivas dificultadoras da democratização paritária dentro das organizações sindicais bem como algumas práticas sociais igualmente dificultadoras. Encontrámos, por um lado, um já esperado discurso ambíguo sobre as mulheres e, por outro lado, práticas inesperadamente arreigadas de reprodução dos poderes masculinos: os processos de apadrinhamento masculino dos homens nas diversas sensibilidades político-ideológicas e o desinteresse quando não negação da determinação de quotas para mulheres dirigentes. Ambas se constituem como fortes obstáculos à mudança no sentido de uma igualdade de oportunidades.

ANEXOS DO CAPÍTULO 2

ANEXO 1: Quadro dos Órgãos das Centrais Sindicais UGT e CGTP: competências, composição e formas de legitimação

Autoria: Anabela Lourenço e Pedro Serranito

Este quadro, elaborado a partir dos Estatutos em vigor em 2001, procura comparar os órgãos de cada uma das centrais sindicais – UGT e CGTP – compilando, a partir dos estatutos de cada uma das centrais, dados sobre o tipo de órgãos (central, nacional, geral, regional, local, consultivo) tal como é denominado estatutariamente, as competências de cada órgão, as formas institucionais de legitimação de cada órgão (através de eleição directa, eleição indirecta, nomeação, inerência). A procura de comunalidades formais entre órgãos das duas centrais (em termos da composição dos órgãos) e de comunalidades funcionais (respeitantes às competências dos órgãos) teve resultados inconclusivos que se revelaram como um obstáculo à criação de categorias de poder (ver quadro 6 – Categorias de poder) mais inclusivas e, por essa razão, menos numerosas. Cada uma das centrais tem uma lógica específica de divisão social dos poderes pelos vários órgãos dirigentes, facto que, conjugado com a coexistência de poderes deliberativos e de poderes consultivos, dentro do mesmo órgão, se constituiu como um obstáculo ao objectivo de reduzir o número de categorias de poder, redução que tornaria mais fácil o manuseamento da informação e mais fácil a leitura dos resultados. Estas dificuldades foram contornadas analisando, um a um, os estatutos das 281 organizações sindicais que constituem o universo de estudo e decidindo, casuisticamente sobre a inclusão de cada órgão, de cada organização sindical, dentro de cada uma das categorias de poder. Este quadro foi iniciado por Maria João Janeiro, no âmbito dos estágios do PRODEP que co-orientou.

ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP – QUADRO¹ ELABORADO A PARTIR DOS ESTATUTOS² DAS CENTRAIS SINDICAIS EM VIGOR EM 2001³

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
A	Congresso	<p>É o órgão máximo da central.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Aprovação do relatório do Secretariado Nacional e do programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação político-social (Resolução Programática); — Revisão dos Estatutos; — Eleição dos Corpos Dirigentes da Central; — Alteração da Declaração de Princípios; — Aprovação do Regimento do Congresso; — Fixação das quotas sindicais. 	UGT	<p>Composto por:</p> <ul style="list-style-type: none"> — delegados eleitos em cada um dos Sindicatos filiados; delegados designados pelo órgão executivo de cada um dos Sindicatos filiados; pelo Presidente da UGT e restantes membros da Mesa do Congresso; pelo Secretário-Geral da UGT; — pelos membros do Secretariado Nacional da UGT; pelos membros da Comissão Executiva e da Comissão Permanente, que não sejam membros do Secretariado Nacional; pelos membros do Conselho Fiscalizador de Contas da UGT; e pelos Secretariados da UGT; e pelos Secretariados da Comissão de Mulheres, da Comissão de Juventude, da Ala de Quadros e do MODERP. 	<p>— Compostos por delegados dos sindicatos filiados em cada uma das Centrais Sindicais;</p>	<p>— Os Delegados do Congresso são eleitos por voto secreto, directo e universal dos associados de cada Sindicato, ou, em caso de impossibilidade pelo Congresso ou Conselho-Geral, no respeito pelo método de Hondt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Órgão máximo da Central; — Aprovação do relatório de actividades desenvolvidas pelas centrais; — Revisão e aprovação dos estatutos; — Eleição e destituição dos Corpos Gerentes;
	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> — É o órgão deliberativo máximo. — Aprovação do relatório de actividades desenvolvidas pela central; 	CGTP	<p>— Composto pelos delegados dos Sindicatos filiados na CGTP-IN. A representação dos Sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados.</p>		<p>— A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados;</p>	

¹ Este quadro contém órgãos estatutários e órgãos não estatutários, membros eleitos por inerência, membros eleitos por associados e membros eleitos por órgãos.

² Cingimo-nos aos conteúdos dos órgãos regulamentados em Estatuto; sublinhamos que há conteúdos que são remetidos para Regulamentos específicos, nomeadamente para o Regulamento do Congresso – da CGTP – e, em especial, a regulamentação do direito a voto das Comissões – de jovens, de reformados, de mulheres cujos conteúdos não incluímos neste quadro na medida em que os Regulamentos se constituem como anexos ou adendas aos Estatutos e mais passíveis de alteração do que os Estatutos.

³ Não introduzimos alterações estatutárias posteriores a 2001.

⁴ Optámos por um conceito alargado de Órgão, na medida em que a nossa visão sociológica é uma visão sobre o poder e as estruturas de decisão, pelo que neste quadro constam órgãos estatutários e órgãos não estatutários.

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
B	Mesa do Congresso	<ul style="list-style-type: none"> — Definição das orientações para a actividade sindical; — Alteração de estatutos e regulamento eleitoral; — Eleição e destituição do Conselho Nacional; — Apreciar a actividade desenvolvida pelo Conselho Nacional ou qualquer dos outros órgãos. 	UGT	<ul style="list-style-type: none"> — Os membros do Conselho Nacional participam no Congresso como delegados de pleno direito. — as uniões, à excepção das locais, bem como as federações, participam no Congresso com direito a voto, sendo a sua representação definida no regulamento do Congresso; — o mesmo regulamento definirá a participação, também com direito a voto, da Intergoverm e da Inter-Reformados. 		<ul style="list-style-type: none"> — A proporcionalidade referida e consequentemente, o número de delegados bem como a forma da sua eleição serão definidos no regulamento do Congresso; 	<ul style="list-style-type: none"> — Ambas as Centrais têm a Mesa do Congresso com função coordenadora
				<ul style="list-style-type: none"> — Constituída por um Presidente, três Vice-Presidentes e três Secretários (mais seis membros suplentes). 		<ul style="list-style-type: none"> — A Mesa é eleita no Congresso através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do Secretariado ou de um mínimo de 10% dos delegados. 	
	Nacional	Coordenador	CGTP	<ul style="list-style-type: none"> — Constituída pelos membros da Mesa do Plenário de Sindicatos, da Comissão Executiva do Conselho Nacional, do Secretariado do Conselho Nacional. Poderão fazer parte da Mesa do Congresso outros membros do Conselho Nacional e/ou delegados eleitos pelo Congresso por proposta do Conselho Nacional. 		<ul style="list-style-type: none"> — Cargos desempenhados essencialmente por inerência, i.e, por membros que integram Órgãos Nacionais da CGTP 	

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
C Conselho Geral	Geral	É o órgão máximo entre Congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da central. — Aprovação do Orçamento, Relatório e Contas; — Deliberação sobre filiações internacionais; — Decisão e arbitragem de conflitos, incluindo a decisão de declaração de greve; — Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical; — Aprovação do regulamento Eleitoral; — Deliberação sobre atribuições estatutárias ou sobre matérias que não sejam de exclusiva competência do congresso ou de outro órgão estatutário; — Ratificação dos pedidos de filiação na UGT aceites pelo Secretariado Nacional.	UGT	— Os membros do Conselho-Geral são: a Mesa do Congresso; o Secretário-Geral; os Vice-Secretários-Gerais; os membros da Comissão Permanente; três membros dos Secretariados das Comissões de Mulheres, da Ala de Quadros e do MODERP; os Secretários Coordenadores das Delegações; um membro de cada Sindicato filiado.		— Membros por inerência: a Mesa do Congresso; o Secretário-Geral; os Vice-Secretários-Gerais; os membros da Comissão Permanente; três membros dos Secretariados das Comissões de Mulheres, da Ala de Quadros e do MODERP. — Membros por eleição: cada Sindicato filiado tem direito a eleger um membro para o Conselho-Geral, por cada 5000 associados ou fracção.	O Conselho-Geral da UGT tem, de certo modo, algumas funções equivalentes às do Plenário de Sindicatos da CGTP (ver alínea seguinte, D), na medida em que ambos funcionam inter-congressos. Têm, a seu cargo, a aprovação de pedidos de filiação, a aprovação de regulamentos, e, ainda, questões sindicais
D Plenário de Sindicatos	Nacional	— Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as grandes orientações político-sindicais da CGTP-IN, nos intervalos do Congresso;	CGTP	— Constituído pelos Sindicatos filiados na CGTP. Participam as federações, uniões, Interjovem e a Inter-Reformados sem direito a voto. Podem participar os Sindicatos não filiados na CGTP se assim o deliberarem os Sindicatos filiados.	Ambos os Plenários - o Nacional da CGTP e o Regional da UGT - são constituídos por Sindicatos (por representantes de Sindicatos) filiados	— A representação das associações sindicais no Plenário de Sindicatos incumbe aos respectivos corpos gerentes.	— Velar pelo cumprimento dos Estatutos e programas de acção; — Eleger a Mesa do Plenário;

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
		<ul style="list-style-type: none"> — Acompanhar a aplicação prática das deliberações do Congresso; — Pronunciar-se sobre questões que digam respeito ao movimento sindical e sobre aquelas que o Conselho Nacional ou Comissão Executiva entendam submeter a apreciação; — Ratificar pedidos de filiação; — Deliberar sobre readmissões de associados; — Apreciar recursos interpostos das decisões do Conselho Nacional em Matéria Disciplinar — Deliberar, sob proposta do Conselho Nacional, da convocação de conferências nacionais para debate de temas específicos, aprovando a respectiva agenda de trabalhos e o regulamento de funcionamento; — Fixar a data e a ordem de trabalhos do Congresso; — Aprovar o regulamento do Congresso; — Deliberar sobre a participação ou não, no Congresso, dos Sindicatos não filiados; 			em cada uma das Centrais Sindicais	devido no mínimo serem representados por: <ul style="list-style-type: none"> a) sindicatos até 1000 associados <ul style="list-style-type: none"> - 1 membro; b) sindicatos de 1001 a 3000 associados <ul style="list-style-type: none"> - 2 membros; c) sindicatos de 3001 a 5000 associados <ul style="list-style-type: none"> - 3 membros; d) sindicatos de 5001 a 10 000 associados <ul style="list-style-type: none"> - 4 membros; e) sindicatos com mais de 10 000 associados <ul style="list-style-type: none"> - 5 membros. 	<ul style="list-style-type: none"> — Definir orientação Sindical e Política — Velar pelo cumprimento dos Estatutos — Velar pelo cumprimento das deliberações e/ou orientações programáticas

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
		<ul style="list-style-type: none"> — Apreciar a actuação do Conselho Nacional e da Comissão Executiva do Conselho Nacional; — Aprovar, modificar ou rejeitar as contas relativas ao exercício do ano anterior e o orçamento e plano de actividade para o ano seguinte; — Vigiar o cumprimento dos estatutos; — Definir as formas de exercício do direito de tendência; — Eleger e destituir o Conselho Fiscalizador e a Mesa do Plenário de Sindicatos; — Aprovar os regulamentos eleitorais do Conselho Fiscalizador e da Mesa do Plenário 					
	Regional	<ul style="list-style-type: none"> — Velar pelo cumprimento do Programa de acção e Estatutos e outras orientações dos órgãos centrais da UGT; — Definir a orientação sindical e política a adoptar localmente, indicando acções e medidas para os problemas que se colocam no seu âmbito geográfico; — Eleger a Mesa do Plenário; 	UGT	<ul style="list-style-type: none"> — Constituído por representantes dos Sindicatos filiados. 		<ul style="list-style-type: none"> — Os sindicatos filiados estão regularmente recenseados no respectivo âmbito geográfico e de acordo com os limites de representatividade fixados no regulamento. 	

	ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
			<ul style="list-style-type: none"> — Fiscalizar a acção do Secretariado Regional, emitindo para os órgãos centrais pareceres sobre desvios aos princípios do sindicalismo democrático e aos Estatutos da UGT. 					
E	Mesa do Plenário de Sindicatos	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> — Presidir e dirigir as reuniões do Plenário de Sindicatos; — Marcar as reuniões, fixar a ordem de trabalhos e enviar as respectivas convocatórias, nos termos estatutários; — Dar conhecimento ao Plenário de Sindicatos e pôr à discussão as propostas e os projectos de deliberações; — Elaborar as actas das reuniões e proceder à sua divulgação; — Dar seguimento às deliberações do Plenário de Sindicatos e zelar para que os órgãos encarregados da sua execução o façam; — Assegurar a ligação e a colaboração com o Conselho Nacional e a Comissão Executiva do Conselho Nacional em tudo o que diga respeito às competências do Plenário 	CGTP	<ul style="list-style-type: none"> — Constituída por: membros do Conselho Nacional; membros dos corpos gerentes dos Sindicatos eleitos pelo Plenário de Sindicatos. 		<ul style="list-style-type: none"> — Os seus membros são eleitos pelo Plenário de Sindicatos, por proposta do Conselho Nacional que fixará igualmente o seu número. 	

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
		<p>de Sindicatos;</p> <ul style="list-style-type: none"> — Assinar os documentos expedidos em nome do Plenário de Sindicatos; — Tomar a iniciativa de convocar o Plenário de Sindicatos sempre que o entender necessário; — Efectuar as diligências que considerar necessárias para uma melhor apreciação pelo Plenário de Sindicatos dos recursos que forem interpostos em matéria disciplinar; — No âmbito da competência definida na alínea l) do artigo 37º proceder às diligências que considerar necessárias para assegurar que o Plenário de Sindicatos a exerça plenamente; — Integrar a Mesa do Congresso 					
F	Presidente ⁵ Geral	<ul style="list-style-type: none"> — Representar a UGT em todos os de maior dignidade e importância; — Integrar as Delegações da UGT aos Congressos das Confederações 	UGT	— O Presidente da UGT é o Presidente da Mesa do Congresso e do Conselho-Geral.		— Não está referido nos Estatutos.	

⁵ Na UGT o Presidente é, estatutariamente, um órgão.

⁶ Não existe a figura de Presidente nos Estatutos da CGTP.

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
G	Secretário-Geral ⁷	<p>Internacionais em que a Central se encontra filiada;</p> <ul style="list-style-type: none"> — Integrar as Delegações da Central às reuniões com os detentores dos órgãos de soberania; — Presidir ao Conselho-Geral, tendo voto de qualidade; — Presidir ao Congresso da UGT; — Participar nas reuniões do Secretariado Nacional, da Comissão Executiva; da Comissão Permanente, e presidir a essas reuniões na ausência do Secretário-Geral. 	UGT	<ul style="list-style-type: none"> — É membro por inerência do Secretariado Nacional, da Comissão Executiva e da Comissão Permanente. 		<ul style="list-style-type: none"> — É eleito em lista uninominal pelo Congresso. As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20% dos delegados ou pelo Secretariado Nacional cessante. 	

⁷ Na UGT o Secretário-Geral é, estatutariamente, um órgão.

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
H	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> — De acordo com os Estatutos não é um órgão — A direcção e coordenação de toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo Congresso; — Apoio à negociação das convenções de trabalho; — A apresentação de propostas de programas de acção e definição de linhas de orientação e estratégia político-sindical; — Eleger: Os Vice-Secretários-Gerais, a Comissão Executiva, a Comissão Permanente, o Coordenador e dois membros do Secretariado das Delegações Regionais, os Coordenadores e restantes membros das Comissões de Mulheres, de Juventude e Ala de Quadros; — Informar-se junto das organizações filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical; — Representar a UGT em juízo e fora dele; — Admitir ou recusar pedidos de filiação de 	CGTP	<ul style="list-style-type: none"> — Eleito pelo Conselho Nacional — Constituído pelo Presidente, pelo Secretário-Geral, por 75 membros eleitos em Congresso e por coordenadores da Comissão de Mulheres, da Comissão da Juventude, do MODERP e da Ala de Quadros. 	<p>O Secretariado Nacional da UGT e o Conselho Nacional da CGTP são essencialmente constituído por membros eleitos em Congresso</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Eleito pelo Conselho Nacional — O Secretariado Nacional é eleito pelo Congresso, por voto secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos; — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que tiver o maior número de votos. 	<p>O Secretariado Nacional da UGT e o Conselho Nacional da CGTP cumprem algumas funções idênticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> — A direcção e coordenação da actividade sindical; — Definir e propor as linhas de orientação e estratégia político-sindical; — Eleger a Comissão Executiva (UGT/CGTP) bem como outros Órgãos Centrais em cada uma das Centrais

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
I	Conselho Nacional	<p>qualquer Associação Sindical;</p> <ul style="list-style-type: none"> — Administrar bens e serviços e gerir os fundos da UGT; — Ratificar as deliberações da Comissão Executiva; — Deliberar sobre os aspectos da vida sindical que visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores; — Compete em especial ao Secretariado arbitrar qualquer conflito entre as organizações filiadas. 	CGTP	<p>— Constituído por: 135 membros eleitos pelo Congresso.</p>		<p>— Membros eleitos quadrialmente pelo Congresso e podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.</p>	
	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> — Dirigir e coordenar a actividade da CGTP de acordo com as orientações definidas pelos órgãos competentes e contribuir para a estabilidade de toda a estrutura sindical; — Dinamizar e acompanhar a aplicação prática das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes; — Reflectir sobre a direcção político-sindical exercida pela Comissão Executiva do Conselho Nacional; 					

Nota: não obstante termos encontrado algumas comunicações formais e funcionais entre estes dois órgãos, optámos por não os inserir na mesma categoria, uma vez que encontramos, de igual modo, funções não partilhadas por ambos os órgãos, em cada uma das respectivas centrais sindicais.

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
		<ul style="list-style-type: none"> — Assegurar e desenvolver a ligação entre as Associações Sindicais e os trabalhadores; — Propor a convocação de conferências nacionais para debate de temas específicos; — Discutir e aprovar as propostas de relatórios e contas, bem como o plano de actividades e do orçamento, a submeter à aprovação final do Plenário de Sindicatos; — Apreciar a actividade desenvolvida pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, pelo Secretariado do Conselho Nacional ou por qualquer um dos seus membros; — Exercer o poder disciplinar; — Apreciar pedidos de filiação; — Fixar o número de membros da Comissão Executiva do Conselho Nacional; — Eleger e destituir o Secretário-Geral e a Comissão Executiva do Conselho Nacional; — Deliberar sobre a constituição de Comissões específicas, de carácter 					

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
		permanente ou eventual, e das Comissões Nacionais, definindo a sua composição e atribuições; — Convocar o Congresso; — Aprovar o regulamento do seu funcionamento.					
J	Mesa do Conselho Nacional	— Coordenadora	CGTP	— Constituída pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, que escolherá entre si quem presidirá.		— Sem referência nos Estatutos.	
K	Comissão Executiva	— Acompanhamento da situação político-sindical; — A definição das orientações para a negociação colectiva; — Elaboração de regulamentos internos; — A criação de departamentos especializados; — Acompanhamento da acção da Comissão Permanente ratificando as suas decisões.	UGT	— Constituída por 25 membros eleitos pelo Secretariado Nacional; São membros por inerência os membros da Comissão Permanente e os Coordenadores da Comissão de Mulheres, da Comissão de Juventude, da Ala de Quadros e do MODERP.	Ambas as Comissões Executivas são constituídas ⁸ por membros eleitos por órgãos — respectivamente o Secretariado Nacional da UGT e o Conselho Nacional da CGTP — que exercem, nas respectivas Centrais Sindicais, algumas funções equivalentes	— Sob proposta do Secretário-Geral, o Secretariado Nacional elegerá uma Comissão Executiva composta por 25 membros; — São membros por inerência da Comissão Executiva, os membros da Comissão Permanente e os coordenadores da Comissão de Mulheres, da Comissão de Juventude, da Ala de Quadros e do MODERP.	— Ambas as Comissões Executivas, da UGT e da CGTP, acompanham a execução da política sindical de cada uma das centrais.

⁸ Sendo a Comissão Executiva da UGT constituída, também, por membros por inerência

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
Comissão Executiva do Conselho Nacional	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> — A aplicação das deliberações do Conselho Nacional e o acompanhamento da sua execução; — A direcção político-sindical da CGTP; — A coordenação da actividade sindical nas diversas regiões e sectores de actividade; — A direcção das diversas áreas de trabalho; — A apreciação (em conjunto com o secretariado do Conselho Nacional) de contas, do relatório e do orçamento; — A elaboração (em conjunto com o secretariado do Conselho Nacional) de contratos-programa a celebrar com os sindicatos, submetendo-os à apreciação do Conselho Fiscalizador, e dar conhecimento ao Conselho Nacional; — A representação da CGTP, em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito dos poderes próprios ou dos poderes que lhe tenham sido delegados pelo Conselho Nacional; — Garantir a democracia sindical e a unidade da CGTP. 	CGTP	<ul style="list-style-type: none"> — Constituída por membros eleitos pelo Conselho Nacional entre si. Na constituição da Comissão Executiva do Conselho Nacional, proceder-se-á de forma a que esta inclua coordenadores de federações e de uniões da CGTP-IN. 		<ul style="list-style-type: none"> — Os membros são eleitos pelo Conselho Nacional. 	

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
L	Geral	<ul style="list-style-type: none"> — Gerir os recursos humanos, financeiros e patrimoniais da Central Sindical; — Assegurar a gestão corrente, nomeadamente: executar as deliberações do Secretariado Nacional e da Comissão Executiva; propor e executar o programa de actividade e o orçamento; definir e executar orientações para a actividade corrente da central. 	UGT	<ul style="list-style-type: none"> — Constituída por um mínimo de 4 e um máximo de 8 membros. É eleita pelo Secretariado Nacional. 	<p>A Comissão Permanente da UGT e o Secretariado do Conselho Nacional da CGTP são constituídas por membros eleitos por órgãos</p> <ul style="list-style-type: none"> - respectivamente o Secretariado Nacional da UGT e o Conselho Nacional da CGTP - que exercem, nas respectivas Centrais Sindicais, algumas funções equivalentes 	<ul style="list-style-type: none"> — É eleita pelo Secretariado Nacional sob proposta do Secretário-Geral. 	<p>Comissão Permanente da UGT e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP asseguram, nas respectivas Centrais, o seu regular funcionamento</p>
M	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> — Assegurar o regular funcionamento e a gestão da CGTP, nos domínios do pessoal, patrimonial, administrativo e financeiro; — Assegurar as respostas às solicitações de representação sindical da CGTP; — Elaborar as propostas de contas do exercício anterior e o relatório justificativo e do orçamento, apreciá-las em conjunto com a Comissão Executiva, antes de enviar ao Conselho Nacional; 	CGTP	<ul style="list-style-type: none"> — Constituída por membros eleitos pelo Conselho Nacional de entre os seus membros; — pelo Secretário-Geral. 		<p>Os seus membros são eleitos de entre os membros do Conselho Nacional. Destes, pelo menos metade serão membros da Comissão Executiva do Conselho Nacional, sendo um deles obrigatoriamente o Secretário-Geral</p>	

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
		<ul style="list-style-type: none"> — Informar a Comissão Executiva e o Conselho Nacional sobre a situação económica, financeira e patrimonial da CGTP; — Assegurar ao Conselho Fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências; — Elaborar conjuntamente com a Comissão Executiva, contratos-programa a celebrar com os Sindicatos, submete-los à apreciação do Conselho Fiscalizador e deles dar conhecimento ao Conselho Nacional; — Informar os Sindicatos filiados da situação do pagamento das quotizações à CGTP, bem como dos contratos-programa e protocolos de cooperação celebrados; — Representar a CGTP, em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito dos poderes próprios ou dos poderes que lhe tenham sido delegados pelo Conselho Nacional; — Integrar a Mesa do Congresso. 					

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
N	Central	<ul style="list-style-type: none"> — Tem como competência examinar a contabilidade da Central Sindical 	UGT	<ul style="list-style-type: none"> — Constituído por 7 membros, sendo um deles Presidente e um outro Vice-Presidente. 	<p>Constituídos ambos por 7 elementos eleitos por órgãos de base</p>	<ul style="list-style-type: none"> — É eleito pelo Congresso de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt. 	<ul style="list-style-type: none"> — Fiscalização das Contabilidades das Centrais Sindicais.
Conselho Fiscalizador	Nacional	<ul style="list-style-type: none"> — Fiscalizar as contas e os fundos de solidariedade e de apoio à actividade sindical existentes ou que venham a ser criados; — Emitir parecer sobre o orçamento e as contas de exercício do ano anterior, bem como o seu relatório justificativo; — Emitir parecer sobre os contratos-programa a celebrar com os Sindicatos; — Solicitar toda a documentação necessária ao exercício da sua actividade; — Solicitar à Mesa do Plenário de Sindicatos, sempre que o entender necessário, a convocação do Plenário de Sindicatos. 	CGTP	<ul style="list-style-type: none"> — Constituído por 7 Sindicatos. 		<ul style="list-style-type: none"> — É eleito em Plenário de Sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pelo Conselho Nacional ou por um mínimo de 3 Sindicatos; sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos. 	

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
O Conselho de Disciplina ⁹	Geral	— Tem a competência de realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares e outros, propondo ao Conselho-Geral e ao Secretariado Nacional o respectivo procedimento.	UGT	— Constituído por 7 membros, sendo um deles Presidente e um outro Vice-Presidente.		— É eleito pelo Congresso de entre listas completas e nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional, pelo método de Hondt.	
P Secretariado Regional ^{10 11 12}	Geral	Compete a cada Secretariado Regional: — Apoiar os Sindicatos filiados nas acções conducentes à divulgação dos seus programas na respectiva região e à sindicalização dos trabalhadores na área dos respectivos sectores; — Promover os programas da UGT e outras deliberações tomadas pelos seus órgãos centrais; — Assegurar as acções decorrentes da gestão do património da Delegação, do seu pessoal	UGT	— Constituído por 5 a 7 organizações Sindicais, sendo 3 a 7 os mais representativos em termos de filiados na região e os 2 restantes indicados pelo Plenário. Por 3 membros, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de Secretário Coordenador e havendo pelo menos uma mulher e um homem, designados nominalmente pelo Secretariado Nacional, ouvidas as organizações sindicais que integram o Plenário		— Pela maior representatividade; indicados pelo Plenário; por nomeação e por designação.	

⁹ Na CGTP, o poder disciplinar é exercido pelo Conselho Nacional.

¹⁰ Pode dizer-se que, se a UGT tem um Secretariado Regional, já a estrutura regional da CGTP é constituída por estruturas autónomas, as uniões

¹¹ As uniões (à excepção das locais), afectas à CGTP, e tal como as federações afectas a CGTP, têm direito a voto no Congresso, sendo a sua representação definida no Regulamento do Congresso.

¹² As uniões, afectas à CGTP, e tal como as federações afectas à CGTP e, ainda, as Comissões Específicas, não têm direito a voto no Plenário de Sindicatos.

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS CONSULTIVOS ¹³	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
		e outras de ordem administrativa, pelas quais responderá, perante o Secretariado da UGT; — Apoiar as Comissões Sectoriais constituídas no âmbito da UGT; — Assumir localmente as tarefas que o Secretariado Nacional lhe cometer.					
Q	Comissões de Empresa	— Têm como competência a organização e a coordenação da actividade dos seus Sindicatos na empresa ou organismo equiparado, de modo a garantir uma mais completa assistência sindical aos associados dos Sindicatos.	UGT	— Constituídas pelos Delegados Sindicais de cada um dos Sindicatos.		— Não está expresso nos Estatutos.	
R	Comissão de Juventude	— É integrada pelos representantes dos Departamentos de Juventude existentes nos Sindicatos e funciona junto da Comissão Executiva, apoiando-a na definição da política de juventude da UGT; assegurar a gestão corrente da Comissão,	UGT	— O Secretariado, sob proposta do Secretário Coordenador, designará uma Comissão Executiva, constituída por este e por dois membros eleitos nominalmente. — Tem um Secretariado Constituído por: 5, 7 ou 9 organizações sindicais; 2 ou 4 membros, partitariamente em termos de sexo, designados pelo Secretariado Nacional.		— As organizações sindicais presentes no Secretariado são eleitas em Plenário da Comissão da Juventude, e os membros designados pelo Secretariado Nacional.	— Ambas apoiam as políticas de juventude das Centrais Sindicais.

¹³ Os detentores de cargos de todos estes órgãos consultivos, podem, por inerência, e no caso da UGT, ser parte integrante de Órgãos Centrais da UGT e do Órgão máximo, o Congresso. No caso da CGTP, alguns destes órgãos consultivos têm direito de voto nos Órgãos Plenário de Sindicatos e no Órgão máximo, o Congresso (ver pontos A, C e D do presente quadro).

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS CONSULTIVOS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
		<p>incluindo na área político-sindical e executar as deliberações do Secretariado.</p>		<p>— O/A Coordenador/a da Comissão de Juventude é membro por inerência da Comissão executiva da UGT</p> <p>— Membros do Secretariado da Comissão de Juventude integram o Congresso, o Conselho-Geral e o Secretariado Nacional</p>			
Inter-Jovem		<p>— Manter em toda a estrutura sindical da CGTP uma dinâmica de discussão dos problemas dos jovens trabalhadores; no quadro da luta pela resposta aos problemas gerais;</p> <p>— Propor formas de representação e intervenção institucional dos jovens trabalhadores;</p> <p>— Afirmar os valores e ideais do sindicalismo junto dos jovens trabalhadores;</p> <p>— Dinamizar e incentivar, nos Sindicatos e nas suas estruturas regionais e locais, acções, iniciativas e convívios.</p>	CGTP	<p>— É dotada de Órgãos ou Comissões próprios, constituídos por quadros sindicais jovens.</p> <p>— A Inter-Jovem participa no Plenário de Sindicatos e no Congresso</p>		Objecto de regulamento a apresentar pelo Conselho Nacional.	
S - Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas		<p>— Funciona junto ao Secretariado Nacional, apoiando-o na definição da política de apoio aos pensionistas e reformados e executando as suas orientações na defesa e prestação de serviços aos mesmos.</p>	UGT	<p>— O MODERP organiza-se de acordo com um Regulamento próprio a aprovar pelo Secretariado Nacional, Sob proposta do movimento (art.º 67º).</p> <p>— O/A Coordenador/a do MODERP é membro por inerência da Comissão executiva da UGT</p>		— Sem referência nos Estatutos.	— Ambas apoiam os pensionistas e reformados.

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS CONSULTIVOS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
				<p>— Membros do Secretariado do MODERP integram o Congresso, o Conselho-Geral e o Secretariado Nacional</p>			
Inter-Reformados		<p>— Competências idênticas às da Inter-Jovem</p>	CGTP	<p>— À Inter-Reformados aplicam-se, com as necessárias adaptações, as disposições dos Estatutos que se referem à Interjovem.</p> <p>— A Inter-Reformados participa no Plenário de Sindicatos e no Congresso</p>		<p>— À Inter-Reformados aplicam-se, com as necessárias adaptações, as disposições do artigo 52º dos Estatutos (Interjovem).</p>	<p>— Ambas apoiam os pensionistas e reformados.</p>
Comissão de Mulheres		<p>— Tem por principal objectivo "promover a igualdade de oportunidades e a eliminação de todo o tipo de discriminação em função do sexo".</p>	UGT	<p>— É constituída pelas (os) representantes das organizações de mulheres existentes nos Sindicatos filiados; sendo o seu Secretariado composto por: 5, 7 ou 9 organizações; 2 ou 4, membros designados pelo Secretariado Nacional.</p> <p>— A Comissão de Mulheres inclui ainda uma Comissão Executiva, Coordenadora e 2 membros eleitos.</p> <p>— Poderá existir uma Vice-Coordenadora.</p> <p>— O/A Coordenador/a da Comissão de Mulheres é membro por inerência da Comissão executiva da UGT</p> <p>— Membros do Secretariado da Comissão de Mulheres integram o Congresso, o Conselho-Geral e o Secretariado Nacional</p>		<p>— O secretariado é eleito em Plenário da Comissão de Mulheres, sendo 2 ou 4 membros designados pelo Secret. Nacional; dois dos membros da Comissão Executiva são eleitos.</p>	<p>— Ambas as Comissões visam promover a igualdade de oportunidades e a eliminação da discriminação em função do sexo.</p>
T							

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS CONSULTIVOS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
Comissão Nacional de Mulheres		<p>Tem por objectivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> — aprofundar a análise dos problemas das mulheres trabalhadoras; — propor soluções e dinamizar a acção reivindicativa na perspectiva da realização da igualdade de oportunidades e de tratamento; — incrementar a participação das mulheres a todos os níveis da estrutura sindical, designadamente, nos órgãos de direcção. 	CGTP	<ul style="list-style-type: none"> — Composição, designação dos membros e funcionamento é objecto de deliberação do Plenário de Sindicatos por proposta do Conselho Nacional. 		<ul style="list-style-type: none"> — Sem referência nos Estatutos 	
U Ala de Quadros		<ul style="list-style-type: none"> — Tem como competências o proceder ao estudo e análise de matérias de interesse geral e/ou específico dos quadros, que apresentará para discussão no Conselho-Geral, no Secretariado Nacional e na Comissão Executiva. 	UGT	<ul style="list-style-type: none"> — Constituída, junto ao Secretariado Nacional, por quadros designados pelos Sindicatos: 2 elementos por cada Sindicato específico de quadros; 2 elementos por cada Sindicato que tenha um número de associados superior a trinta mil, desde que, de entre estes, mais de 10% sejam quadros; 1 elemento por cada um dos restantes Sindicatos que, de entre outros trabalhadores também representem quadros, sendo aqueles Sindicatos definidos pelo Conselho-Geral da UGT. — A Ala de Quadros tem um Secretariado constituído por: 5, 7 ou 9 organizações sindicais eleitas em plenário da Ala de Quadros; 2 ou 4 membros, paritariamente em termos de sexo, designados 		<ul style="list-style-type: none"> — Designados pelos Sindicatos da UGT: o Secretariado por Organizações sindicais eleitas e por membros designados pelo Secretariado Nacional 	<ul style="list-style-type: none"> — Ambos os órgãos têm como principal objectivo a defesa dos interesses dos quadros técnicos.

ÓRGÃOS DAS CENTRAIS CONSULTIVOS	TIPO DE ÓRGÃO	COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS	TENDÊNCIA SINDICAL	COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS	COMUNALIDADE FORMAL ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP	FORMA DE LEGITIMAÇÃO (POR ELEIÇÃO, POR NOMEAÇÃO, ETC.)	COMUNALIDADE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS ENTRE ÓRGÃOS DA UGT E DA CGTP
				<p>nominalmente pelo Secretariado Nacional.</p> <p>— Poderá existir um Vice-Coordenador.</p> <p>— O/A Coordenador/a da Ala de Quadros é membro por inerência da Comissão executiva da UGT</p> <p>— Os membros do Secretariado da Ala de Quadros integram o Congresso, o Conselho-Geral e o Secretariado Nacional</p>			
Comissão Nacional de Quadros técnicos e Científicos		<p>— Tem como objectivos a adequação permanente da sua acção à defesa dos interesses específicos dos quadros técnicos e científicos a par dos demais trabalhadores.</p>	CGTP	<p>— Composição, designação dos membros e funcionamento é objecto de deliberação do Plenário de Sindicatos por proposta do Conselho Nacional.</p>		<p>— Sem Referência nos Estatutos.</p>	

Nota: As federações de Sindicatos afectas à UGT têm direitos e deveres iguais aos dos Sindicatos. As federações de sindicatos afectas à CGTP não têm direito a voto no órgão Plenário de Sindicatos e têm direito a voto no Congresso dos Sindicatos (objecto de regulamento do Congresso)

ANEXO 2: Listagem das 281 organizações sindicais: o universo observável

SETAA	SIND. DA AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO E FLORESTAS
SITRA	SIND. DOS TRAB. DOS TRANSP. RODOVIÁRIOS E AFINS.
STEIS	SIND. DOS TRAB. DE ESCRITÓRIO, INFORMÁTICA E SERVIÇOS DA REGIÃO SUL
	SIND. DOS BANCÁRIOS DO SUL E ILHAS
	SIND. DOS TRAB. DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE AVEIRO
	SIND. NAC. DO PESSOAL DE VÔO DA AVIAÇÃO CIVIL
	SIND. DOS TÉCNICOS DE SERVIÇO SOCIAL
STT	SIND. DOS TRAB. DE TELECOMUNICAÇÕES E COMUNICAÇÃO AUDIOVISUAL
	SIND. NAC. DOS TRAB. E TÉCNICOS DA AGRICULTURA, FLORESTAS E PECUÁRIA
	SINDICATO TÊXTIL DO MINHO E TRÁS-OS-MONTES
	SIND. DOS TRAB. DE ESCRIT. E COMÉRCIO DOS DIST. DE VILA REAL E BRAGANÇA
	SIND. DOS TRAB. DA IND. MINEIRA
	SIND. DOS AGENTES TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E ENGENHARIA
	SIND. DOS TRAB. DA INDÚSTRIA VIDREIRA
	SIND. NACIONAL DOS TRAB. DA IND. E COMÉRCIO DE BEBIDAS
SITESC	SIND. DOS TRAB. DE ESCRITÓRIO, SERVIÇOS E COMÉRCIO
	SIND. DOS PROFISSIONAIS DE LACTICÍNIOS
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. METALÚRGICA E METALOMECÂNICA DO NORTE
SQTD	SIND. DOS QUADROS E TÉCNICOS DE DESENHO
SIESI	SIND. DAS IND. ELÉCTRICAS DO SUL E ILHAS
SIEC	SIND. DAS IND. ELÉCTRICAS DO CENTRO
SNET/SETS	SIND. NAC. DOS ENGENHEIROS TÉCNICOS
	SIND. DOS TRAB. DA IND. E COMÉRCIO DE CARNES DO SUL
STAD	SIND. DOS TRAB. DE SERVIÇOS DE PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA, DOMÉSTICAS E ACTIVIDADES DIVERSAS
	SIND. DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS E METALOMECÂNICAS DOS DISTRITOS DE AVEIRO, VISEU E GUARDA
SEP	SIND. DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES
	SIND. DOS TRAB. PORTUÁRIOS DO ALGARVE
	SIND. NAC. DOS OPERÁRIOS DA IND. DE CURTUMES E OFÍCIOS CORRELATIVOS DO DIST. DE SANTARÉM
	SIND. DO CALÇADO, MALAS E AFINS, COMPONENTES, FORMAS E CURTUMES DO MINHO E TRÁS-OS MONTES
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. METALÚRGICAS E METALOMECÂNICAS DO DIST. DE VIANA DO CASTELO
STPA	SIND. DOS TRAB. DO PORTO DE AVEIRO
	SIND. DOS OPERÁRIOS CORTICEIROS DO NORTE
SIMAMEVIP	SIND. DOS TRAB. DA MARINHA MERCANTE, AGÊNCIAS DE VIAGENS, TRANSITÁRIOS E PESCA
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. METALÚRGICAS E METALOMECÂNICAS DO DIST. DE BRAGA
	SIND. DOS TRAB. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DO MINHO
	SIND. DOS ESTIVADORES, LINGADORES E CONFERENTES DO PORTO DE VIANA DO CASTELO
SOEMMM	SIND. DOS OFICIAIS E ENGENHEIROS MAQUINISTAS DA MARINHA MERCANTE
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. DE CERÂMICA, CIMENTOS E SIMILARES DO DIST. DO PORTO
STSN	SIND. DOS TRAB. DE SEGUROS DO NORTE
ASFIE	ASSOC. SINDICAL DOS FUNCIONÁRIOS DA INSPECÇÃO GERAL DAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS
SIFAP	SIND. NAC. DOS PROFISSIONAIS DE FARMÁCIA E PARAMÉDICOS
	SIND. DOS TRAB. DE CALÇADO, MALAS, COMPONENTES, FORMAS E OFÍCIOS AFINS DO DIST DO PORTO
	SIND. DOS TRAB. DA CONSTRUÇÃO, MÁRMORES E MADEIRAS E MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO DO SUL
	SIND. DOS TRAB. DOS SECTORES TÊXTEIS, VESTUÁRIO, CALÇADO E CURTUMES DO DISTRITO DO PORTO
SNATTI	SIND. NAC. DA ACTIVIDADE TURÍSTICA, TRADUTORES E INTERPRETES
CESNORTE	SIND. DOS TRAB. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DO NORTE
SBN	SIND. BANCÁRIOS DO NORTE
	SIND. DOS TRAB. NA IND, DE HOTELARIA, TURISMO, RESTAURANTES E SIMILARES DO SUL
OFICIAISMAR	SIND. DOS CAPITÃES, OFICIAIS PILOTOS, COMISSÁRIOS E ENGENHEIROS DA MARINHA MERCANTE
	SIND. DOS TRAB. DO VESTUÁRIO, LAVANDARIAS E TINTURARIAS DO DIST. DO PORTO
	SIND. DOS TRAB. DA IND. DE HOTELARIA, TURISMO, RESTAURANTES E SIMILARES DO ALGARVE

SITESE	SIND. DOS TRAB. DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO, HOTELARIA E SERVIÇOS
	SIND. DOS ENGENHEIROS DA REGIÃO SUL
SINDCES/UGT	SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS
	SIND. DOS ECONOMISTAS
	SIND. DOS ENFERMEIROS DO NORTE
STE	SIND. DOS TRAB. DE ESPECTÁCULOS
SMMCMM	SIND. DA MESTRANÇA E MARINHAGEM DE CAMARAS DA MARINHA MERCANTE
SINPROFARM	SIND. NAC. DOS PROFISSIONAIS DE FARMÁCIA
	SIND. DOS OPERÁRIOS DA INDÚSTRIA DE CALÇADO, MALAS E AFINS DOS DIST. DE AVEIRO E COIMBRA
	SIND. DOS TRAB. DO SECTOR TEXTIL DA BEIRA ALTA
	SIND. DOS ENFERMEIROS DO CENTRO
SINQUADROS	SINDICATO DE QUADROS DE CORREIOS
STIEN	SIND DOS TRAB DAS INDÚSTRIAS ELÉCTRICAS DO NORTE
	SIND. DOS TRAB. TEXTEIS, LANIFÍCIOS E VESTUÁRIO DO SUL
	SIND. DOS TRAB. DO TRANSP. RODOVIÁRIOS E URBANOS DE VIANA DO CASTELO
STPT	SIND. DOS TRAB. DA PORTUGAL TELECOM E EMPRESAS PARTICIPADAS
SPZN	SIND. DOS PROFESSORES DA ZONA NORTE
SINDECO	SINDICATO NACIONAL DA CONSTRUÇÃO CIVIL, CERÂMICA, MADEIRAS, OBRAS PÚBLICAS E AFINS
	SIND. DOS OPERÁRIOS DA INDÚSTRIA DE CURTUMES DO DISTRITO DE BRAGA
	SIND. DOS PROFISSIONAIS DE BANCA DOS CASINOS
	SIND. DO TRAB. DO VESTUÁRIO, CONFECÇÃO E TÊXTIL DO MINHO E TRÁS-OS-MONTES
	SIND. DOS TÉCNICOS PARAMÉDICOS
	SIND. DOS OPERÁRIOS CORTICEIROS DO DIST. DE PORTALEGRE
	SIND. DOS TRANSP. RODOVIÁRIOS DO DIST. DE VILA REAL
	SIND. DOS TRAB. DO SECTOR TEXTIL DA BEIRA BAIXA
	SIND. DOS TRAB. ADUANEIROS EM DESPACHANTES E EMPRESAS
	SIND. DO NORTE DOS TRABALHADORES EM CARNES
SETACCOP	SIND. DOS EMPREGADOS, TÉCNICOS E ASSALARIADOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, OBRAS PÚBLICAS E AFINS
SMZS	SIND. DOS MÉDICOS DA ZONA SUL
SINTICAVS	SIND. NAC. DOS TRAB. DAS IND. DE CERÂMICA, CIMENTOS, ABRASIVOS, VIDRO E SIMILARES
SPGL	SIND. DOS PROFESSORES DA GRANDE LISBOA
SLEDA	SIND. LIVRE DOS TRAB. DE SERV. DE LIMPEZA, PORTARIA, VIGILÂNCIA, MANUTENÇÃO, BENEFICÊNCIA, DOMÉSTICOS E AFINS
SPZS	SIND. DOS PROFESSORES DA ZONA SUL
STAL	SIND. NAC. DOS TRAB. DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL
SIFOMATE	SIND. DOS FOGUEIROS, ENERGIA E INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS
	SIND. DOS TRAB. DA FUNÇÃO PÚBLICA DO SUL E AÇORES
STFPN	SIND. DOS TRAB. DA FUNÇÃO PÚBLICA DO NORTE
SPZ CENTRO	SIND. DOS PROFESSORES DA ZONA CENTRO
	SIND. NAC. DOS TRAB. DAS IND. DE BEBIDAS
STFPZC	SIND. DOS TRAB. DA FUNÇÃO PÚBLICA DA ZONA CENTRO
	SIND. NAC. DOS TRAB. DAS ADMINISTRAÇÕES PORTUÁRIAS
STML	SIND. DOS TRAB. DO MUNICÍPIO DE LISBOA
STCDE	SIND. DOS TRAB. CONSULARES E DAS MISSÕES DIPLOMÁTICAS NO ESTRANGEIRO
STE	SIND. DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO
	ASSOCIAÇÃO SINDICAL DOS MAGISTRADOS JUDICIAIS PORTUGUESES
	SIND. DOS TRAB. DA SAÚDE E SEGURANÇA SOCIAL
SAP	SIND. DOS TRAB. ADMINISTRATIVOS DA ACTIVIDADE PORTUÁRIA
	SIND. DOS TRAB. TEXTEIS, LANIFÍCIOS E VESTUÁRIO DO CENTRO
	SIND. DOS TÉCNICOS DE VOO DA AVIAÇÃO CIVIL
SNAQ	SIND. NAC. DE QUADROS TÉCNICOS-SNAQ
SITEMA	SIND. DOS TÉCNICOS DE MANUTENÇÃO DE AERONAVES
SQAC	SIND. DOS QUADROS DA AVIAÇÃO COMERCIAL
	SIND. DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO, MADEIRAS, MÁRMORES, PEDREIRAS, CERÂMICA E MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO DO NORTE E VISEU

SMAQ	SIND. NAC. DOS MAQUINISTAS DOS CAMINHOS DE FERRO PORTUGUESES.
	SIND. DOS CONTABILISTAS
SIMA	SIND. DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS E AFINS
SIARTE	SIND. DAS ARTES E ESPECTÁCULO
	SIND. DOS TRAB. AGRÍCOLAS DO DIST. DE BRAGANÇA
	SIND. DOS MAGISTRADOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO
SNTICI	SIND. NAC. DOS TÉCNICOS DE INSTRUMENTOS DE "CONTROLO" INDUSTRIAL
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. DE ALIMENTAÇÃO DO SUL E TABACOS
SINDEQ	SIND. DEMOC. DA ENERGIA, QUÍMICA E INDÚSTRIAS DIVERSAS
SINDEL	SIND. NAC. DA ENERGIA
SINTAP	SIND. DOS TRAB. DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
SINFA	SIND. NAC. DE FERROVIÁRIOS E AFINS
SINDITE	SIND. DEMOC. DOS TÉCNICOS DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. E COMÉRCIO DE PANIFICAÇÃO, MOAGENS, CONFEITARIA, PASTELARIA E SIMILARES DO MINHO
SINDETEX	SIND. DEMOC. DOS TÊXTEIS
SPE	SIND. DOS PROFESSORES NO ESTRANGEIRO
SITAVA	SIND. DOS TRAB. DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS
SMZC	SIND. DOS MÉDICOS DA ZONA CENTRO
SINAPE	SIND. NAC. DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO
SICOP	SIND. DA IND. E COMÉRCIO PETROLÍFERO
	SIND. DOS TRAB. DA IND. DE HOTELARIA, TURISMO, RESTAURANTES E SIMILARES DO NORTE
	SIND. DOS TRAB. DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO SUL
SINCTA	SIND. DOS CONTROLADORES DE TRÁFEGO AÉREO
SINDETELCO	SIND. DEMOC. DOS TRAB. DAS TELECOMUNICAÇÕES E CORREIOS
	SIND. DOS TRAB. DA IND. DE HOTELARIA, TURISMO, RESTAURANTES E SIMILARES DO CENTRO
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. METALÚRGICAS E METALOMECÂNICAS DO SUL
	SIND. DOS TRAB. DA CONSTRUÇÃO CIVIL E MADEIRAS DO DIST. DE BRAGA
STRUN	SIND. DOS TRAB. DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS DO NORTE
SINDEP	SIND. NAC. E DEMOC. DOS PROFESSORES
STTRUC	SIND. DOS TRAB. DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS DO CENTRO
	SIND. DOS TRAB. DA PESCA DO CENTRO
SINAFE	SIND. NAC. DOS FERROVIÁRIOS DE MOVIMENTO E AFINS
SINFESE	SIND. NAC. DOS FERROVIÁRIOS ADMINISTRATIVOS, TÉCNICOS E DE SERVIÇOS
SINDEGRAF	SIND. DEMOC. DOS GRÁFICOS, PAPEL E AFINS
SINDEPESCAS	SIND. DEMOC. DAS PESCAS
SINDEM	SIND. DOS ELECTRICISTAS DO METROPOLITANO
	SIND. DOS TRAB. DO SECTOR TÊXTIL DE AVEIRO
SENSIQ	SIND. DE QUADROS
SPRC	SIND. DOS PROFESSORES DA REGIÃO CENTRO-SPRC
STIAC	SIND. DOS TRAB. DA IND. ALIMENTAR DO CENTRO, SUL E ILHAS
SMN	SIND. DOS MÉDICOS DO NORTE
	SIND. NAC. DO CORPO DA GUARDA PRISIONAL
SPN	SIND. DOS PROFESSORES DO NORTE
MENSIQ	SIND. NACIONAL DE QUADROS E TÉCNICOS DA INDÚSTRIA E SERVIÇOS
	SIND. DOS TRAB. DA CONSTRUÇÃO CIVIL, MADEIRAS, MÁRMORES E PEDREIRAS DO DIST. DE LEIRIA
	SIND. DOS TRAB. DA CERÂMICA, CONSTRUÇÃO E MADEIRAS DE AVEIRO
	SIND. NAC. DOS QUADROS E TÉCNICOS BANCÁRIOS
SIMAC	SIND. NAC. DOS MASSAGISTAS DE RECUPERAÇÃO E CINESIOTERAPEUTAS
SITECSA	SIND. DOS TÉCNICOS DE SEGURANÇA AÉREA
SFP	SIND. DOS FUNCIONÁRIOS PARLAMENTARES
SNM	SIND. NAC. DOS MOTORISTAS
ANTF	ASS. NAC. DOS TREINADORES DE FUTEBOL
	SIND. DOS MARINHEIROS MERCANTES DE PORTUGAL
SDPSUL	SIND. DEMOC. DOS PROFESSORES DO SUL

SPCL	SIND. DOS PROFESSORES PORTUGUESES NAS COMUNIDADES LUSÍADAS
TENSIQ	SIND. NAC. DE QUADROS DAS TELECOMUNICAÇÕES
SETCA	SIND. DOS ENGENHEIROS TÉCNICOS DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS
SINDEFER	SIND. NAC. DEMOC. DA FERROVIA
SINCOMAR	SIND. DE CAPITÃES E OFICIAIS DA MARINHA MERCANTE
SMAV	SIND. DOS MEIOS AUDIOVISUAIS
SINTICA	SIND. DOS TÉCNICOS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES AERONÁUTICAS
SIPPEB	SIND. DOS PROFESSORES DO 1º. CICLO DO ENSINO BÁSICO
	ASS. PROFISSIONAL DOS TÉCNICOS ADJUNTOS E AUXILIARES TÉCNICOS DE PECUÁRIA
	SIND. DOS TRAB. DA CONSTRUÇÃO CIVIL, MADEIRAS, MÁRMORES E PEDREIRAS DO DIST. DE VIANA DO CASTELO
S.I.E.	SINDICATO DOS INSPECTORES DO ENSINO
SICOMP	SIND. DAS COMUNICAÇÕES DE PORTUGAL
SISEP	SIND. DOS PROFISSIONAIS DE SEGUROS DE PORTUGAL
STAAEZN	SIND. DOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS E AUXILIARES DE EDUCAÇÃO DA ZONA NORTE
STSJ	SIND. DOS TRABALHADORES DAS SALAS DE JOGOS
SINERGIA	SIND. DA ENERGIA
	SIND. DOS MUSICOS
	SIND. DOS TRAB. DOS ESTABELECIMENTOS FABRIS DAS FORÇAS ARMADAS
SINDOPA	SIND. DOS OFICIAIS DE OPERAÇÕES AEROPORTUÁRIAS
SNESUP	SIND. NAC. DO ENSINO SUPERIOR (ASSOCIAÇÃO SINDICAL DE DOCENTES E INVESTIGADORES)
SFJ	SIND. DOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS
SNTCT	SIND. NAC. DOS TRAB. DOS CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES
SINTAC	SIND. NAC. DOS TRAB. DA AVIAÇÃO CIVIL
SIFA	SIND. INDEPENDENTE DOS FERROVIÁRIOS E AFINS
SEMM	SIND. DOS ENGENHEIROS DA MARINHA MERCANTE
STAAE	SIND. DOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS E AUXILIARES DE EDUCAÇÃO DO SUL E REGIÕES AUTÓNOMAS
STTM	SIND. DOS TRAB. DA TRACÇÃO DO METROPOLITANO
SINFB	SIND. NAC. DOS FERROVIÁRIOS BRAÇAIS
SNPL	SIND. NAC. DOS PROFESSORES LICENCIADOS
ASPAS	ASS. SINDICAL DO PESSOAL ADMINISTRATIVO DA SAÚDE
SCIF	SIND. DA CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS
STRIA-BI	SIND. DOS TRAB. DAS IND. ALIMENTARES DA BEIRA INTERIOR
STIANOR	SIND. DOS TRAB. DAS IND. DE ALIMENTAÇÃO DO NORTE
SPLIU	SIND. NAC. DOS PROFESSORES LICENCIADOS PELOS INSTITUTOS POLITÉCNICOS E UNIVERSIDADES
	SIND. DOS ESTIVADORES, CONFERENTES E TRÁFEGO DOS PORTOS DO DOURO E LEIXÕES
	SIND. DOS TRAB. DA PESCA DO NORTE
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. METALÚRGICAS E METALOMECÂNICAS DOS DISTRITOS DE COIMBRA E LEIRIA
PRÓ-ORDEM	ASS. SINDICAL DOS PROFESSORES PRÓ-ORDEM
SISE	SIND. INDEPENDENTE DO SECTOR ENERGÉTICO
ASOSI	ASOSI – ASSOC. SÓCIO-SINDICAL DOS TRAB. DE ELECTRICIDADE DA REGIÃO CENTRO
STE	SIND. NAC. DOS TÉCNICOS DE EMPREGO
SINORQUIFA	SIND. DOS TRAB. DA QUÍMICA, FARMACÉUTICA, PETRÓLEO E GÁS DO NORTE
SITEMAQ	SIND. DA MESTRANÇA E MARINHAGEM DA MARINHA MERCANTE, ENERGIA E FOGUEIROS DE TERRA
SINQUIFA	SIND. DOS TRAB. DA QUÍMICA, FARMACÉUTICA, PETRÓLEO E GÁS DO CENTRO, SUL E ILHAS
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. DE CERÂMICA, CIMENTOS E SIMILARES DA REGIÃO CENTRO
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. DE CELULOSE, PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA
	SIND. DOS TRAB. DAS IND. DE CERÂMICA, CIMENTOS E SIMILARES DO SUL E REGIÕES AUTÓNOMAS
SINTTAV	SIND. NAC. DOS TRAB. DAS TELECOMUNICAÇÕES E AUDIOVISUAL
APS/PJ	ASS. PROFISSIONAL DOS SEGURANÇAS DA POLÍCIA JUDICIÁRIA
S.N.F.R.	SINDICATO NAC. FERROVIÁRIO DA REVISÃO
SEPLEU	SIND. DOS EDUCADORES E PROFESSORES LICENCIADOS PELAS ESCOLAS SUPERIORES DE EDUCAÇÃO E UNIVERSIDADES
	SIND. DOS TRAB. DA CONSTRUÇÃO CIVIL, MADEIRAS, MÁRMORES E AFINS DO DIST. DE COIMBRA
ATE	ASS. DOS TRAB. DA EDUCAÇÃO

ASCEF	ASSOC. SINDICAL DAS CHEFIAS INTERMÉDIAS DE EXPLORAÇÃO FERROVIÁRIA
SINMTAXI	SIND. NAC. DOS MOTORISTAS DE TAXI E AUTOMÓVEIS ALUGUER LIGEIOS DE PASSAGEIROS
	SIND. NAC. DOS PROFESSORES E INVESTIGADORES DO ENSINO SUPERIOR PARTICULAR E COOPERATIVO (ASSOC. SINDICAL DE INVESTIGADORES E DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR PARTICULAR E COOPERATIVO)
SFP	SINDICATO DE FISIOTERAPEUTAS PORTUGUESES
SITRENS	SIND. NAC. FERROVIÁRIO DO PESSOAL DE TRENS
SITIC	SIND. INDEPENDENTE DOS TRAB. DA INDÚSTRIA E COMUNICAÇÕES
CESP	SIND. DOS TRAB. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL
SNEIP	SIND. NAC. DA EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO PRÉ-ESCOLAR
	SIND. DOS ESTIVADORES, TRABALHADORES DO TRÁFEGO E CONFERENTES MARÍTIMOS DO CENTRO E SUL DE PORTUGAL
ASPTC	ASSOCIAÇÃO SINDICAL DO PESSOAL DE TRÁFEGO DA CARRIS
	SIND. NACIONAL DOS TRABALHADORES DO SECTOR FERROVIÁRIO
SITNA	SIND. DOS TÉCNICOS DA NAVEGAÇÃO AEREA
ANIQA	ASSOCIAÇÃO NAC. DOS INSPEDCTORES DE QUALIDADE ALIMENTAR
ASSIFECO	ASSOCIAÇÃO SINDICAL INDEPENDENTE DOS FERROVIÁRIOS DA CARREIRA COMERCIAL
ASOR	ASSOCIAÇÃO SINDICAL DOS OFICIAIS DOS REGISTOS E NOTARIADO
ASN	ASSOCIAÇÃO SINDICAL DOS NOTÁRIOS PORTIGUESES
	SIND. DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA METALÚRGICA
SINCOR	SIND. INDEPENDENTE DOS CORREIOS DE PORTUGAL
ACTVS	ASSOCIAÇÃO SINDICAL DO CORPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO E CONTROLO DA DIRECÇÃO-GERAL DO TRIBUNAL DE CONTAS E DOS SERVIÇOS DE APOIO ÀS SECCÕES REGIONAIS DOS ACORES E DA MADEIRA
	SIND. INDEPENDENTE DOS FERROVIÁRIOS OPER DA CIRCULAÇÃO, TRANSPORTES
STRDF	SIND. DOS TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO DIST. DE FARO
	SIND. DOS BANCÁRIOS DO CENTRO
ANDEP	ASS. NAC. DE DENTISTAS PORTUGUESES
TUL	SIND. DOS TRAB. DOS TRANSPORTES COLECTIVOS DO DIST. DE LISBOA
	SIND. DOS TRANSP. RODOVIÁRIOS DO DISTRITO DE BRAGA
	SIND. DOS TRANSPORTES FLUVIAIS, COSTEIROS, E DA MARINHA MERCANTE
STAS	SIND. DOS TRABALHADORES DA ACTIVIDADE SEGURADORA
	FED. DOS SIND. DAS IND. DE CERÂMICA, CIMENTO E VIDRO DE PORTUGAL
FESTRU	FED. DOS SIND. DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E URBANOS/CGTP-IN
FESETE	FED. DOS SIND. DOS TRAB. TÊXTEIS, LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL
	FED. DOS SIND. DOS TRAB. DAS IND. ELÉCTRICAS DE PORTUGAL
	FED. NAC. DOS SIND. DA CONSTRUÇÃO, MADEIRAS, MÁRMORES E MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO
	FED. NAC. DOS SIND. DA FUNÇÃO PÚBLICA
FETESE	FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS
	FED. DOS SIND. DO SECTOR DA PESCA
FNE	FED. NAC. DOS SIND. DA EDUCAÇÃO
FENPROF	FED. NAC. DOS PROFESSORES
FENAME	FED. NAC. DOS MÉDICOS
FESMAR	FED. DE SIND. DOS TRAB. DO MAR
FEQUIMETAL	FEDERAÇÃO INTERSINDICAL DA METALURGIA, METALOM., MINAS, QUIMICA, FARMCEUTICA, PETRÓLEO E GAS
FESAHT	FED. DOS SIND. DA ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL
FENEI	FEDERAÇÃO NACIONAL DO ENSINO E INVESTIGAÇÃO
	FED. PORTUGUESA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO
	FED. NAC. DE SINDICATOS DE TRANSPORTES INDUSTRIA
FSP	FED. NAC. DOS SIND. DE TRAB. PORTUÁRIOS
USS/CGTP-IN	UNIÃO DOS SIND. DE SETÚBAL/CGTP-IN
	UNIÃO DOS SIND. DO DIST. DE PORTALEGRE
USL	UNIÃO DOS SIND. DE LISBOA - CGTP-IN
USB	UNIÃO DOS SIND. DE BRAGA - CGTP-IN
USTV	UNIÃO SINDICAL DE TORRES VEDRAS
USVC/CGTP-IN	UNIÃO DOS SIND. DE VIANA DO CASTELO/CONFEDERAÇÃO-GERAL DOS TRAB. PORTUGUESES-IN
USV/CGTP-IN	UNIÃO DOS SIND. DE VISEU/CONFEDERAÇÃO-GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES-IN

	UNIÃO DOS SIND. DA GUARDA - CGTP-IN
	UNIÃO DOS SIND. DE SINES E SANTIAGO DO CACEM (CGTP-IN)
USVR	UNIÃO DOS SIND. DE VILA REAL .
U.S.B.	UNIÃO DOS SINDICATOS DE BRAGANÇA
USCB/CGTP-IN	UNIÃO DOS SINDICATOS DE CASTELO BRANCO
	UNIÃO SINDICAL CONCELHIA DE FELGUEIRAS - CGTP/IN
	UNIÃO DOS SIND. DA FIGUEIRA DA FOZ
USBEJA/CGTP-IN	UNIÃO DOS SIND. DO DIST. DE BEJA - CGTP - IN
USDL	UNIÃO DOS SIND. DO DISTRITO DE LEIRIA
USP/CGTP-IN	UNIÃO DOS SINDICATOS DO PORTO/CONFEDERAÇÃO-GERAL DOS TRAB. PORTUG. - IN
	UNIÃO DOS SIND. DO ALGARVE - CGTP-IN
U.S.A./CGTP-IN	UNIÃO DOS SIND. DE AVEIRO/CGTP-IN
USC/CGTP-I	UNIÃO DOS SIND. DE COIMBRA/CONFEDERAÇÃO-GERAL DOS TRAB. PORTUGUESES-IN
	UNIÃO DOS SIND. DO DISTRIT. DE SANTARÉM/CGTP-IN
CGTPIN	CONFEDERAÇÃO-GERAL DOS TRAB. PORTUGUESES - INTERSINDICAL NACIONAL
UGT	UNIÃO-GERAL DE TRABALHADORES
CPQ	CONFEDERAÇÃO PORTUGUESA DE QUADROS TÉCNICOS E CIENTÍFICOS
CSI	CONVENÇÃO SINDICAL INDEPENDENTE

ANEXO 3: Dirigentes sindicais, por órgãos e por cargos das Centrais UGT e CGTP

N.º ÓRGÃO · TENDÊNCIA SINDICAL

ÓRGÃO	CGTP	UGT	TOTAL
Secretariado-Geral/Executivo ou Equivalente	4	150	154
Mesa Coordenadora (Org. Centrais/Assembleia)	0	13	13
Conselho (Executivo/Coordenador ou Equivalente)	120	0	120
Conselho/Comissão de Fiscalização	0	14	14
Conselho de Disciplina	0	14	14
Comissão (Executiva/Coordenadora ou Equivalente)	18	0	18
Comissão Específica ou Equivalente (Sect./Profiss./Deont.)	4	0	4
Total	146	191	337

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

N.º CARGO · TENDÊNCIA SINDICAL

CARGO	CGTP	UGT	TOTAL
Presidente/Secretário/Coordenador ou Equivalente	2	2	4
Vice-Presidente/Vice-Secretário-Geral/Vice-Coordenador	0	3	3
Secretário (Executivo/Coordenador ou Equivalente)	0	3	3
Vogal/Membro	144	183	327
Total	146	191	337

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

ANEXO 4: Totalidade dos dirigentes sindicais, por órgãos e por cargos

ÓRGÃO · TENDÊNCIA SINDICAL

ÓRGÃO	CGTP	OUTROS	UGT	TOTAL
Comissão [Executiva/Coordenadora ou equivalente]	30	37	99	166
Comissão Específica ou equivalente (Sectorial/Profissional)	0	15	61	76
Conselho (Executivo/Coordenador ou equivalente)	96	576	1099	1771
Conselho de Disciplina	12	83	149	244
Conselho/Comissão de Fiscalização	319	250	250	819
Direcção	4227	1154	361	5742
Mesa Coord. (Órgãos Centrais/Assembleia)	565	264	146	975
Mesa da Assembleia de Delegados	5	56	8	69
Outra Direcção/Coordenadora (Regional ou local)	0	4	78	82
Secção	10	24	20	54
Secretariado-Geral/Executivo ou equivalente	272	1471	1692	3435
Total	5536	3934	3963	13433

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

CARGO · TENDÊNCIA SINDICAL

CARGO	CGTP	OUTROS	UGT	TOTAL
Presidente/Secretário/Coordenador ou Equivalente	182	241	165	588
Vice-Presidente/Vice-Secretário-Geral/Vice-Coordenador	54	120	116	290
Secretário (Executivo/Coordenador ou Equivalente)	411	276	214	901
Tesoureiro	41	43	24	108
Vogal/Membro	4531	3201	3152	10884
Relator	3	10	10	23
Delegado	301	17	54	372
Vice-Secretário	0	2	4	6
Conselheiro	0	22	208	230
Adjunto (de presidente/Secretário ou Equivalente)	13	1	0	14
Outro	0	1	16	17
Total	5536	3934	3963	13433

Fonte: Sociografia. DGERT, Ministério do Trabalho e CEG/ULHT, 2006, relativa ao ano de 2001.

ANEXO 5: Procedimentos

PROCEDIMENTOS NA DGERT

AUTORIA: MARIA JOÃO JANEIRO

Fontes Documentais

Consulta dos Processos da Divisão de Regulamentação Colectiva e Organizações do Trabalho, da DGCT, relativos:

1. Constituição e Alteração Estatutária das Organizações Sindicais;
2. Eleição dos Corpos Gerentes dessas Organizações.

Esta consulta permitiu

1. Pesquisar e analisar, nos Processos de Constituição e Alteração de Estatutos, as diferenças e analogias na organização e na estrutura sindical de sindicatos, federações, uniões e confederações, com o objectivo de elaborar uma grelha categorial capaz de conter todas as organizações sindicais;
2. Definir os critérios de classificação das categorias de «Órgãos» e «Cargos» sindicais – tipo e âmbito dos órgãos sindicais; comissões específicas, sectoriais ou outras;
3. Pesquisar e analisar a informação contida nos processos "Corpos Gerentes", informação passível de ser introduzida e testada na base de dados.

Base de Dados em Oracle

Criada exclusivamente para este projecto, trata-se de uma **base de dados relacional** (elaborada em ORACLE⁶⁷), uma vez que se encontra relacionada com outras aplicações informáticas da DGCT, nomeadamente com a base de dados "**Organizações do Trabalho**", à qual vai buscar informação referente à identificação da organização, o seu âmbito geográfico e o registo da publicação da eleição dos respectivos Corpos Gerentes.

A aplicação "**Organizações do Trabalho**", construída com um objectivo administrativo de registo informático da constituição, alteração estatutária e eleição dos Corpos Gerentes das Organizações do Trabalho, fornece os elementos de base para o corpo principal da base de dados dos "**Género e Estruturas de Decisão – Corpos Gerentes das Organizações Sindicais**".

Aos elementos já referidos – identificação/designação da Organização, âmbito geográfico e eleição dos corpos gerentes (data de eleição e duração do mandato), acrescentaram-se – uma vez que estes não se encontram registados na aplicação informática acima referida – os seguintes campos:

- Âmbito sectorial ou profissional das organizações
- Tendência sindical.

Actividade económica

Quanto ao âmbito sectorial/profissional das Organizações Sindicais, as organizações foram classificadas tendo em conta os seguintes critérios:

- **Estrutura sindical que privilegia a actividade económica/sectorial:** classificação segundo a CAE (Classificação das Actividades Económicas), registando-se a um dígito (Secção da CE) e a dois dígitos (Subsecção da CAE) a actividade económica;
- **Estrutura sindical que privilegia uma determinada actividade profissional:** a título de exemplo, os sindicatos que representam determinadas profissões (economistas, engenheiros, trabalhadores de escritório e informáticos, etc.). Nestes casos, não sendo possível determinar o sector de actividade das empresas onde os representados exercem a sua actividade sindical, optou a Direcção-Geral por criar uma categoria específica para "Sindicatos Profissionais", designada por S.

⁶⁷ Programa informático utilizado na DGERT.

Tendência Sindical

1. Para o registo da tendência sindical das Organizações Sindicais elaborou-se uma tabela que inclui das tendências sindicais "CGTP" e "UGT", os "Independentes" e os "Desconhecidos" ou "Ignorados";
2. A tendência sindical pode ser expressa nos Estatutos (e quando é, essa informação é registada); pode não ser expressa nos estatutos, registando-se a fonte que permitiu definir a tendência.

Registo dos Corpos Gerentes

A informação relativa aos elementos que constituem os corpos gerentes de cada organização é registada na base de dados "Género e Estruturas de Decisão – Corpos Gerentes" a qual é composta por dois corpos distintos:

1. Identificação da Organização e Eleição dos Corpos Gerentes:

1.1. Identificação, âmbitos e tendência

Nome

Âmbito geográfico;

Âmbito Sectorial/Profissional;

Tendência Sindical

1.2. Eleição dos Corpos Gerentes

Data da eleição

Duração do mandato (meses)

Fim do mandato

Para cada organização, a base de dados vai buscar à aplicação das "Organizações do Trabalho" as diversas eleições de corpos gerentes ocorridas desde a sua constituição até ao momento actual.

O preenchimento do "âmbito sectorial/profissional" e a "tendência sindical" é da responsabilidade do grupo de trabalho⁶⁸.

2. Identificação dos Corpos Gerentes:

Para cada Organização e cada eleição serão registados os dados referentes aos elementos que compõem os corpos gerentes da respectiva organização.

No projecto actual, optou-se por analisar apenas os corpos gerentes em exercício, facto pelo qual foi registada a informação referente às últimas eleições.

Dos Processos da Divisão de Regulamentação Colectiva e Organizações do Trabalho é possível preencher os seguintes campos:

Nome

Sexo

Órgão para que foi eleito e respectivo Cargo.

Uma vez que não existem critérios e normas definidas quanto aos elementos que deverão ser enviados àquela Divisão, há organizações que incluem outros dados referentes aos seus membros eleitos e que constam nos referidos processos, tais como idade ou data de nascimento, estado civil, profissão ou categoria profissional, etc. Esses dados sempre que constem dos processos são registados na Base de Dados.

A base de dados foi construída e preenchida nos anos de 2001 a 2003.

⁶⁸ Constituída por: Dr.ª Maria João Janeiro (DGERT) e os estagiários finalistas de Sociologia, bolseiros no âmbito do PRODEP, Anabela Lourenço, José Manuel Vassalo e Silva, Helena Batista, Rita Sofia Soares, Sandra Soares e o licenciado em Ciências Políticas Dr. Pedro Serranito.

A base de dados inicialmente construída em Oracle foi transposta para SPSS, para tratamento estatístico, no âmbito do CEG/ULHT, constituindo, assim, os universos observáveis, possibilitando operações estatísticas bem como gráficos e tabelas estatísticos. Esta base encontra-se à guarda do CEG/ULHT e poderá vir a ser utilizada para investigações ulteriores. A base de dados em SPSS foi construída e preenchida no ano de 2003. Os gráficos e tabelas foram efectuados no ano de 2004.

⁶⁹ Bolseira de Investigação da FCT, neste projecto.

ANEXOS DO CAPÍTULO 3

ANEXO 1: Guião de Entrevista para as Dirigentes das Comissões de Mulheres das Centrais Sindicais

GUIÃO DE ENTREVISTA PARA AS DIRIGENTES DE COMISSÕES DE MULHERES DAS CENTRAIS SINDICAIS. COMISSÕES DE MULHERES, COMISSÕES PARA A IGUALDADE	
Data: _____ de _____ de 2001	
Entrevistada _____	
Entrevistada _____	
Entrevistador/as/es _____	
<p>Procuramos conhecer a perspectiva da Comissão [Nacional] de Mulheres (da CGTP/da UGT) – CM e CN.M – das Centrais e dos Sindicatos (da CGGTP/da UGT) sobre a presença de mulheres nos Sindicatos em lugares/cargos de decisão e, de um modo global, sobre a participação feminina nos Sindicatos, nomeadamente enquanto trabalhadoras sindicalizadas.</p>	

NÍVEIS DE OBSERVAÇÃO	TEMAS	NOTAS
1. OPINIÕES GLOBAIS	<p>“A entrada massiva de mulheres no mundo laboral tem correspondência na feminização das taxas de sindicalização?”</p> <p>“A entrada massiva de mulheres no mundo laboral tem correspondência na feminização dos cargos sindicais?”</p> <p>“Quais são os obstáculos à participação das mulheres nos órgãos e cargos de decisão dos sindicatos?”</p>	<p>– Conduzir a entrevista do geral para o particular</p> <p>– Falta de tempo, falta de força, falta de formação” (Baden e Geassberg)</p>
2. ASPECTOS ORGANIZACIONAIS DENTRO DA CENTRAL E DOS SINDICATOS DA CENTRAL	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas Organizativas dos Sindicatos – ex.: Comissões de Mulheres (com ou sem presença estatutária?) <ul style="list-style-type: none"> – QUAIS OS OBJECTIVOS da(s) Comissão(ões) de Mulheres? – Como “nasceu ” a Comissão [Nacional] de Mulheres da Central? – Há CNM/CM (ou Comissões para a Igualdade) nos Sindicatos? • A(s) Comissão(ões) de Mulheres detêm Cargos nos Órgãos de Decisão Sindical da Central? • A(s) Comissão(ões) de Mulheres têm autonomia organizacional: <ul style="list-style-type: none"> – Económico-financeira das comissões de mulheres (dotações, quotizações, com ou sem contabilidade própria) – De acções (de rua, de empresa, de seminários) – Programática (programas de igualdade a médio ou a longo prazo) • A(s) Comissão(ões) de Mulheres têm Poder de Decisão dentro da Central e do(s) Sindicatos? <ul style="list-style-type: none"> – São instâncias consultivas? – São instâncias deliberativas? • Outros aspectos organizativos (horas das reuniões, serviços de apoio – guarda de idosos e de crianças) • Outros aspectos <ul style="list-style-type: none"> • O clima dentro dos sindicatos é “muito masculino”? • A linguagem sindical é “muito masculina”? • Existem atitudes discriminatórias por parte dos homens? • De um modo geral, a mentalidade sobre as “mulheres – chefes” é “muito tradicional”? • Há regulamentos que dificultam o acesso das mulheres a escalões superiores de chefia, dentro dos sindicatos? • De um modo geral, as mulheres têm “falta de confiança” em si próprias? 	<ul style="list-style-type: none"> – Pedir textos fundadores da CNM/CM da Central – ASPECTOS POSITIVOS para as mulheres – ASPECTOS NEGATIVOS para as mulheres

NÍVEIS DE OBSERVAÇÃO	TEMAS	NOTAS
3. ESTRATÉGIAS NACIONAIS DA CENTRAL E DOS SINDICATOS DA CENTRAL	<ul style="list-style-type: none"> • Controlo da Agenda Político-sindical • Assegurar taxas de proporcionalidade entre homens e mulheres em órgãos e em cargos de decisão sindical <ul style="list-style-type: none"> – A nível nacional – A nível regional – A nível local • Assegurar taxas de proporcionalidade entre homens e mulheres em órgãos e em cargos executivos dos sindicatos <ul style="list-style-type: none"> – A nível nacional – A nível regional – A nível local • Assegurar taxas de proporcionalidade entre homens e mulheres em cargos de representação sindical no exterior <ul style="list-style-type: none"> – Assegurar proporcionalidade a nível nacional – Assegurar proporcionalidade a nível regional – Assegurar proporcionalidade a nível local • Desenvolver/participar em Programas de promoção da Igualdade (ex. boas práticas de conciliação trabalho/família) • Desenvolver/participar em Acções de Formação sobre Igualdade (ex: negociação para a Igualdade) <ul style="list-style-type: none"> – Dirigidas a ambos os sexos – Dirigidas a um dos sexos – Qual? • Assegurar a adopção, em Portugal, de Directivas sobre Igualdade (comunitárias, internacionais) – ao nível Legislativo <ul style="list-style-type: none"> – Em espaços sindicais – Em espaços tripartidos – Concelho Económico e Social • Controlar a adopção, em Portugal, de Directivas sobre Igualdade (comunitárias, internacionais) – ao nível das práticas sociais <ul style="list-style-type: none"> – Nas empresas – Em espaços sindicais – Em espaços tripartidos – Concelho Económico e Social 	<ul style="list-style-type: none"> – ASPECTOS POSITIVOS para as mulheres – ASPECTOS NEGATIVOS para as mulheres – Cargos de Representação em Organismos Nacionais e Internacionais
4. ESTRATÉGIAS COMUNITÁRIAS E INTERNACIONAIS DA COMISSÃO DE MULHERES DA CENTRAL E DOS SINDICATOS DA CENTRAL	<ul style="list-style-type: none"> • Controlo da Agenda Político-sindical • Iniciativa de Propor Programas de Promoção da Igualdade a nível comunitário ou internacional • Iniciativa de Propor Acções de Formação sobre Igualdade a nível comunitário ou internacional? <ul style="list-style-type: none"> – Dirigidas a ambos os sexos – Dirigidas a um dos sexos – Qual? • Iniciativa de Propor Directivas – Comunitárias ou Internacionais – sobre Igualdade <ul style="list-style-type: none"> – A nível Sindical – CES; CISL – A nível de instâncias bipartidas ou tripartidas – OIT 	<ul style="list-style-type: none"> – ASPECTOS POSITIVOS para as mulheres – ASPECTOS NEGATIVOS para as mulheres – CES – Confederação Europeia de Sindicatos – CISL – Confederação Internacional de Sindicatos Livres – OIT – Organização Internacional do Trabalho
5. FEMINIZAÇÃO DA CENTRAL E DOS SINDICATOS DA CENTRAL	<ul style="list-style-type: none"> • Mulheres sindicalizadas <ul style="list-style-type: none"> – Nos vários sindicatos da Central <ul style="list-style-type: none"> · Taxas actuais por Sector de actividade nomeadamente nos Sectores feminizados · Taxas actuais por Profissão · Houve evolução de 74 para 2001? • Mulheres em cargos de decisão <ul style="list-style-type: none"> – Na Central – Nos vários sindicatos da Central <ul style="list-style-type: none"> · Taxas actuais por Sector de actividade · Taxas actuais por Profissão · Houve evolução de 74 para 2001? 	<ul style="list-style-type: none"> – PEDIR TAXAS – % (insistir; dados por escrito?) – ASPECTOS POSITIVOS para as mulheres – ASPECTOS NEGATIVOS para as mulheres

NÍVEIS DE OBSERVAÇÃO	TEMAS	NOTAS
6. PONTO DA SITUAÇÃO	<p>“Comparando a década de 70 com a actualidade e perspectivando o futuro, como descreveria a evolução no que diz respeito às mulheres?”</p> <p>“Há um Programa escrito da CNM/CM da Central.”?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Influência das mulheres em cargos de decisão dentro dos sindicatos <ul style="list-style-type: none"> — Forte ou fraca? — Trouxeram temas específicos: Igualdade de oportunidade; guarda de crianças; condições de trabalho das mulheres • Poder das mulheres em cargos de decisão dentro dos Sindicatos <ul style="list-style-type: none"> — Forte ou fraco? 	<p>ASPECTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Organizacionais — Estratégias nacionais — Estratégias internacionais — Taxas de feminização <p>— ASPECTOS POSITIVOS para as mulheres</p> <p>— ASPECTOS NEGATIVOS para as mulheres</p>

ANEXO 2

ANEXO METODOLÓGICO

Autora: Maria de Fátima Palma

O principal objectivo do presente trabalho foi caracterizar o *perfil social dos dirigentes*, as *razões de participação das dirigentes*, os trajectos nas organizações sindicais e ainda: igualdade e participação feminina na direcção da actividade sindical.

O relatório preliminar (Junho de 2005) baseia-se num questionário estruturado que foi aplicado a uma amostra constituída por 265 indivíduos, com o objectivo de testar um conjunto de hipóteses.

Universo

O universo de estudo é constituído por 9499 dirigentes sindicais, dos: 5536 dirigentes da CGTP e 3963 da UGT.

TABELA 1 – CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO

ESTRATO	UNIVERSO	%
CGTP	5536	58%
UGT	3963	42%
Total	9499	100%

Recolha da informação

A recolha da informação decorreu em dois momentos diferenciados. Na CGTP aplicaram-se os inquéritos dia 6 e 7 Janeiro de 2005, aquando do Plenário de Sindicatos da CGTP, em Lisboa, no Hotel Altis, tendo sido assegurada a recolha dos dados, com posterior revisão e codificação, pela equipa do projecto. A CGTP fez acompanhar cada questionário de uma carta do seu dirigente, apelando para a participação dos trabalhadores. Na UGT, o inquérito foi aplicado aquando do respectivo Congresso, em 2005, em Lisboa, na FIL. Em ambas as organizações sindicais, a aplicação do inquérito decorreu em regime de auto-administração.

Foram recebidos e validados 265 questionários. Tendo em conta os critérios e sistema de recolha da informação, considera-se que a taxa de respostas válidas pode ser tida como muito favorável, já que é bastante superior, por exemplo, à que habitualmente se obtém no recurso a esta forma de aplicação e recolha de inquéritos, que pode variar de 5% a 40%. Consideramos que as respostas obtidas correspondem a respostas dos dirigentes mais mobilizados e mais situados no centro do poder, na medida em que se trata de dirigentes que se deslocaram de todo o país para participar no seu Congresso ou Plenário.

Foram aplicados no terreno 400 inquéritos: 200 inquéritos em cada organização sindical. Obtiveram-se os seguintes inquéritos válidos: 80 inquéritos na UGT (29 mulheres e 51 homens) e 184 na CGTP (61 mulheres e 121 homens). Para uma amostra dada de 265 questionários obtém-se um erro amostral de 4,9%, para um nível de confiança de 5%.

TABELA 2 – ORGANIZAÇÃO SINDICAL POR SEXO

	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
CGTP	61	121	182
UGT	29	51	80
Total	90	172	262

Os questionários preenchidos pelos entrevistados foram numerados e revistos na sua totalidade com o objectivo de verificar o seu correcto preenchimento. Após revistos e codificados, as respostas dos questionários foram em seguida introduzidas na base de dados. A base de dados foi construída em SPSSWIN.

Com base no ficheiro validado apuraram-se os quadros de resultados que se apresentam no respectivo relatório preliminar (Junho de 2005). A análise dos resultados foi realizada no programa estatístico SPSSWIN (V. 12.1).

As *perguntas abertas* foram objecto de transcrição literal e posterior análise de conteúdo, tendo-se realizado um plano de codificação para cada pergunta.

Após a validação do ficheiro de dados referentes à população-alvo, procedeu-se à análise estatística dos dados de acordo com o plano de apuramento previamente elaborado para dar resposta às principais linhas de orientação deste estudo.

Não Respostas

Verificou-se nalgumas perguntas um elevado número de *não respostas*. Optou-se por as referir sempre que os valores eram superiores a 20%. Os principais factores que levam à *não resposta parcial* são: recusa por parte dos inquiridos em responder a certas questões por as acharem demasiado pessoais ou pelos temas serem delicados³³; ignorância ou incompreensão das questões; cansaço ou esquecimento; inquérito longo.

As *não respostas* têm consequências sobre os resultados do inquérito levando a uma redução da dimensão da amostra e consequentemente a uma diminuição da precisão dos resultados. Pode também introduzir um enviesamento nos resultados, se o grupo do total de inquiridos for significativamente diferente do grupo dos não respon-

³³ Exemplo da pergunta aberta (p.6.5) – significado de *Movimento feminista* e do *Movimento sindicalista* (p.6.4). Das perguntas fechadas e, ainda, da pergunta sobre a *situação económica do agregado familiar* (p.2.6.1) e perguntas de opinião como exemplo da pergunta sobre “medidas concretas de discriminação positiva” (p.7.4).

dentes. Esta diferença nem sempre é fácil de quantificar, contudo, a pesquisa tem mostrado que o comportamento e as opiniões dos respondentes variam das dos não respondentes, sendo por isso importante assumir que os dois grupos possam ser distintos. Em futuros inquéritos seria interessante do ponto de vista sociológico definir o perfil dos inquiridos que não responderam.

Muito embora haja soluções de correção do ponto de vista estatístico (Método de Hansen, a recomposição dos estimadores e a imputação das não respostas), neste inquérito optou-se por tratá-las como um item tão válido como os restantes itens da pergunta. Conscientes desta realidade e de forma a *minimizar a taxa de não respostas*, foram tidos em conta alguns critérios: escolha do local de inquérito, garantia do anonimato nas respostas; garantia da inteligibilidade das perguntas; reduzir o tamanho do questionário³⁴ e a sua duração; motivação dos inquiridos realçando a importância da sua participação³⁵. Consideramos que a taxa de *não respostas* parciais foi, ainda assim, nalguns casos elevada (acima dos 20%), em parte devido ao métodos de inquirição utilizado na recolha de informação. Uma desvantagem da utilização deste método é o enviesamento provocado pelos entrevistados, difícil de controlar e de identificar.

Situação da entrevista

Perguntas de opinião, atitudes, valores, razões

São vários os metodólogos a argumentar que *“determinados factores de ordem social e psicológica actuantes no quadro da situação de entrevista invalidam a maior parte, senão todas, as tentativas de prever comportamentos com base na verbalização de atitudes”* (Foody, 1996:3). Num processo de interacção social, é fraca a demonstração da relação entre atitudes e comportamentos. Sendo a entrevista um processo de interacção social, a forma de tornar os aspectos próprios da situação de interacção social é ter presente que *“aquilo que uma pessoa declara numa entrevista é o conteúdo da imagem que pretende sua naquele contexto e tanto quando é capaz de configurar”* (Ferreira, 1987:190). Assim a verdade é sempre referenciada a um contexto de interacção entre o inquiridor, o questionário e o inquirido e que *“sendo outro o contexto situacional, será outra a informação produzida”* (*idem*). Esta situação é denominada de averaging, ou seja a tendência para se admitir a ocorrência de um fenómeno desde que ele seja socialmente aceite. Estas situação é particularmente visível nas perguntas de opinião, como no caso de: *“como deveria ser a participação das mulheres na actividade sindical”* (p.6.2); *“comparando com a actividade desenvolvida pelos homens, qual é a sua opinião acerca da participação das mulheres na actividade sindical?”* (p.6.3); *“as mulheres dirigentes têm campo para influenciar as decisões das organizações onde exercem cargos?”* (p7.1). Face à elevada percentagem de respostas positivas nestas perguntas, coloca-se-nos a questão da veracidade das respostas dadas,

³⁴ Foram eliminadas algumas questões do questionário em função das respostas obtidas na fase do pré-teste. Muito embora tenha sido reduzido consideramos que a sua duração e tamanho ainda é bastante extenso.

³⁵ No início do Congresso e do Plenário foi realçada a importância de responder ao questionário e pedido a todos os presentes para participarem.

considerando que estas tendências de resposta poderem, eventualmente e em muitos casos, ser produto da situação da interacção entrevista/inquiridores/inquiridores/local.

Design do questionário

Sendo conhecido que a quantidade de opções/itens de resposta pode afectar o modo como os inquiridos respondem, verificou-se que os nossos inquiridos responderam com consciência e espírito crítico. Concretamente na pergunta sobre as “razões de fraca participação das mulheres nos sindicatos” as escolhas de resposta evidenciam que não houve erros associado ao formato da pergunta. Mas em questões específicas tais como: “quais as medidas concretas de discriminação positiva a tomar”, observa-se que a escolha excessiva do 1º item pode, eventualmente, ser resultado de enviesamento de formato da pergunta.

Tratamento estatístico e interpretação

O relatório preliminar tem como objectivo descrever as principais tendências e definir o perfil dos dirigentes das duas organizações sindicais. Sendo um dos principais linhas do inquérito comparar as posições de homens/mulheres e as perspectivas de ambas as organizações sindicais relativamente a esta questão, utilizaram-se, para o efeito, percentagens tendo como objectivo comparar a distribuição destas sub-amostras. Ao nível de apresentação optou-se pela utilização de gráficos simples e de duas dimensões por ser mais fácil e rápido obter uma impressão geral dos resultados e, ao mesmo tempo, visualizar as diferenças entre os grupos em causa. Noutras situações foram utilizados quadros de dupla entrada com o intuito de captar informação mais detalhada. Em variáveis métricas utilizaram-se as estatísticas de tendência central e de medidas de dispersão.

Lisboa, CEG/ULHT, Junho de 2005

ANEXO 3: Questionário

CEG – Centro de Estudos do Género
Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
DGERT – Direcção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho
Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho

QUESTIONÁRIO AOS DIRIGENTES SINDICAIS¹

O objectivo deste questionário é a caracterização dos dirigentes sindicais. As respostas são confidenciais e respeitam as normas em vigor da Comissão Nacional de Protecção de Dados. Se já respondeu a este questionário, não responda e entregue-o em branco.

Data: __ / __ / 2005

1. ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Identifique a Organização Sindical ou as Organizações Sindicais onde exerce funções.

	SIGLA	DESIGNAÇÃO	CÓDIGO
Organização 1			_ _ _ 1.1.
Organização 2			_ _ _ 1.2.
Organização 3			_ _ _ 1.3.

2. DADOS PESSOAIS

2.1. Sexo: Feminino (1) Masculino (2)

|_|_|_|_|_|_|_|

2.2. Data de Nascimento: __ / __ / __ |_|_|

2.3. Estado civil (inscreva uma X no quadrado respectivo)

(1) Solteira/o	<input type="checkbox"/> (1)
(2) Casada/o	<input type="checkbox"/> (2)
(3) União de facto	<input type="checkbox"/> (3)
(4) Divorciada/o	<input type="checkbox"/> (4)
(5) Separada/o	<input type="checkbox"/> (5)
(6) Viúva/o	<input type="checkbox"/> (6)
(7) Outro	<input type="checkbox"/> (7)

Qual: (2.3.1) _____

¹ Projecto nº 36474 Programa POCTI, FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia.

2.4. Indique o grau de instrução que completou, o do seu actual (ou último) cônjuge/companheira/o, o do seu pai e o da sua mãe (inscreva uma X no quadrado respectivo a si própria/o, outra X para o seu cônjuge, outra X para o seu pai, outra X para a sua mãe)

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	PRÓPRIA/O [2.4.1.]	ACTUAL (OU ÚLTIMO) CÔNJUGE COMPANHEIRA/O [2.4.2.]	PAI [2.4.3.]	MÃE [2.4.4.]
Não sabe ler nem escrever		<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (1)
Sabe ler e escrever	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (2)
4 anos de escolaridade – 4ª classe/Instrução Primária	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (3)
6 anos de escolaridade – Ensino Básico/Ciclo Preparatório	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (4)
9 anos de escolaridade – Ensino Secundário/5º ano liceu	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (5)
11 ou 12 anos de escolaridade – Ensino Complementar/ Ano Propedêutico/7º ano liceu	<input type="checkbox"/> (6)	<input type="checkbox"/> (6)	<input type="checkbox"/> (6)	<input type="checkbox"/> (6)
Ensino Médio – Comercial/Industrial/Magistério Primário	<input type="checkbox"/> (7)	<input type="checkbox"/> (7)	<input type="checkbox"/> (7)	<input type="checkbox"/> (7)
Escolas Profissionais – Escola Comercial, Escola Industrial	<input type="checkbox"/> (8)	<input type="checkbox"/> (8)	<input type="checkbox"/> (8)	<input type="checkbox"/> (8)
Bacharelato	<input type="checkbox"/> (9)	<input type="checkbox"/> (9)	<input type="checkbox"/> (9)	<input type="checkbox"/> (9)
Licenciatura	<input type="checkbox"/> (10)	<input type="checkbox"/> (10)	<input type="checkbox"/> (10)	<input type="checkbox"/> (10)
Pós-graduação – pós-graduação/Mestrado/Doutoramento	<input type="checkbox"/> (11)	<input type="checkbox"/> (11)	<input type="checkbox"/> (11)	<input type="checkbox"/> (11)

2.5. Descreva pormenorizadamente a profissão do seu cônjuge/companheira/o – actual ou último – bem como a do seu pai e a da sua mãe.

	PROFISSÃO	OUTRAS SITUAÇÕES [2.5.3.]
Cônjuge/Companheira/o [2.5.1.]	(1) _ _ _ c.n.p	<input type="checkbox"/> Sem profissão [2] <input type="checkbox"/> Desconhecida/o [3]
Pai [2.5.2.]	(1) _ _ _ c.n.p	<input type="checkbox"/> Sem profissão [2] <input type="checkbox"/> Desconhecida/o [3]
Mãe [2.5.3.]	(1) _ _ _ c.n.p	<input type="checkbox"/> Sem profissão [2] <input type="checkbox"/> Desconhecida/o [3]

2.6. Vive sozinho/o (inscreva uma X no quadrado respectivo)

Sim (1)

Não (2)

2.6.1. Quem respondeu NÃO: diga quem vive consigo.

SITUAÇÃO ECONÓMICA DE CADA PESSOA QUE VIVE CONSIGO SOB O MESMO TECTO

DESIGNE PARENTESCO DA PESSOA (CÔNJUGE, COMPANHEIRA/O FILHA/O, IRMÃ/O, MÃE SOGRA, PAI, SOGRO, NETA/O, OUTRO)	DESIGNE A IDADE DA PESSOA	DEPENDE TOTALMENTE DO RENDIMENTO DA FAMÍLIA [1]	DEPENDE PARCIALMENTE DO RENDIMENTO DA FAMÍLIA [2]	CONTRIBUI PARA O RENDIMENTO DA FAMÍLIA [3]	OUTRA SITUAÇÃO ECONÓMICA [4]
	_	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. PROFISSÃO E ACTIVIDADE PROFISSIONAL

3.1. Indique a sua actual situação no mercado de trabalho (inscreva uma X no quadrado respectivo)

(1) Activa/o	<input type="checkbox"/>
(2) Reformada/o	<input type="checkbox"/>
(3) Desempregada/o	<input type="checkbox"/>
(4) Outra situação	<input type="checkbox"/>

3.2. Descreva a sua profissão – actual ou última para o caso de actualmente não exercer uma profissão (com o máximo de pormenor possível, indicando a categoria profissional e as tarefas ou funções exercidas) _____

_____ | | | |

3.3. Indique a sua situação na profissão – actual ou a última no caso de actualmente não exercer uma profissão (inscreva uma X no quadrado respectivo)

(1) Por conta de outrém	<input type="checkbox"/>
(2) Por conta própria ou independente	<input type="checkbox"/>

3.3.1. Quem indicou Por conta de outrém: Indique qual o vínculo de trabalho – o actual ou o último no caso de actualmente não exercer uma profissão – que tem com a entidade profissional (inscreva uma X no quadrado respectivo)

(1) Contrato permanente	<input type="checkbox"/>
(2) Contrato a termo	<input type="checkbox"/>
(3) Contrato de trabalho temporário	<input type="checkbox"/>
(4) Outro	<input type="checkbox"/>

3.4. Indique o seu regime de trabalho – o actual ou o último no caso de actualmente não exercer uma profissão (inscreva uma X no quadrado respectivo)

(1) Tempo completo	<input type="checkbox"/>
(2) Tempo parcial	<input type="checkbox"/>

3.5. Descreva que bens ou serviços produz a empresa onde trabalha ou a última, no caso de actualmente não exercer uma profissão. _____

_____ | | | |

3.6. Indique a dimensão da empresa onde trabalha ou a última, no caso de actualmente não exercer nenhuma profissão (inscreva uma X no quadrado respectivo)

(1) Pequena (com menos de 10 trabalhadores)	<input type="checkbox"/>
(2) Média (entre 10 e 100 trabalhadores)	<input type="checkbox"/>
(3) Grande (com mais de 100 trabalhadores)	<input type="checkbox"/>

3.7. Indique o estatuto jurídico da empresa onde trabalha, ou a última, no caso de actualmente não exercer uma profissão (inscreva uma X no quadrado respectivo)

(1) Público	<input type="checkbox"/>
(2) Privado Nacional	<input type="checkbox"/>
(3) Privado Multinacional	<input type="checkbox"/>
(4) Cooperativo	<input type="checkbox"/>

4. ACTIVIDADE SINDICAL NOS CORPOS GERENTES SINDICAIS

Gostaríamos que pensasse agora nos Órgãos onde desempenha actualmente Cargos. No caso de exercer Cargos em mais do que uma Organização Sindical (organização sindical 1, 2, 3), agradeceremos que identifique cada Organização Sindical e que, para cada uma, preencha dois quadros, um sobre ORGÃOS, outro sobre CARGOS.

4.1. Organização Sindical 1 (identifique tal como fez em 1.1.)

SIGLA	DESIGNAÇÃO	CÓDIGO
		_ _ _ 1.1.

4.1.1. Indique o órgão ou órgãos onde exerce actualmente um cargo sindical (inscreva uma X num dos respectivos quadrados da coluna da esquerda). Indique o âmbito do órgão onde exerce actualmente esse cargo sindical.

ÂMBITO

INDIQUE ÓRGÃO	DESIGNAÇÃO DOS ÓRGÃOS	LOCAL OU DISTRITAL	REGIONAL (NORTE, SUL, CENTRO)	NACIONAL	CONFEDERAÇÃO	NÃO ESPECIF. /OUTRO
(1) <input type="checkbox"/>	Secretariado-Geral ou equivalente (por ex. Secretariado Nacional)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) <input type="checkbox"/>	Secretariado Executivo ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) <input type="checkbox"/>	Mesa (Coordenadora Org. Centrais/Assembleia/Congresso ou equivalente)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) <input type="checkbox"/>	Assembleia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) <input type="checkbox"/>	Conselho Executivo ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) <input type="checkbox"/>	Conselho Coordenador ou equivalente (por ex. Conselho-Geral)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) <input type="checkbox"/>	Direcção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) <input type="checkbox"/>	Secretariado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) <input type="checkbox"/>	Conselho/Comissão Fiscalizadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) <input type="checkbox"/>	Conselho de Disciplina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) <input type="checkbox"/>	Comissão Executiva ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) <input type="checkbox"/>	Comissão Coordenadora ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) <input type="checkbox"/>	Comissão Permanente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14) <input type="checkbox"/>	Outra Direcção/Coordenadora: qual: (4.1.2)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) <input type="checkbox"/>	Outro: qual: (4.1.3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.1.1. Indique qual o cargo ou cargos que exerce actualmente (inscreva uma X num dos respectivos quadrados da coluna da esquerda)

Designe o Órgão ou os órgãos onde exerce cada cargo indicado (se tiver mais do que um cargo com igual designação, em mais do que um órgão, utilize as duas linhas).

Indique, para cada cargo e relativamente a cada órgão, se é membro efectivo ou suplente, (inscreva uma X em cada respectivo quadrado...)

INDIQUE CARGO	DESIGNAÇÃO DOS CARGOS	DESIGNE ÓRGÃO OU ÓRGÃOS ONDE EXERCE CARGO INDICADO (CONSULTE O QUADRO ANTERIOR)	MEMBRO EFECTIVO	MEMBRO SUPLENTE
<input type="checkbox"/>	Presidente ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Secretária/o-Geral ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vice-presidente ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vice-secretário/o-Geral ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Secretária/o Executiva/o ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Secretária/o coordenador(a) ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tesoureira/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vogal/Membro	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Relator/a	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Delegada/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vice-secretário/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Conselheira/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Adjunta/o de Presidente ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Adjunta/o de Secretária/o ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Outro. Qual: _____	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2. Organização Sindical 2 (identifique tal como fez em 1.1.)

SIGLA	DESIGNAÇÃO	CÓDIGO
		_ _ _ 1.1.

4.2.1. Indique o órgão ou órgãos onde exerce actualmente um cargo sindical (inscreva uma X num dos respectivos quadrados da coluna da esquerda). Indique o âmbito do órgão onde exerce actualmente esse cargo sindical.

ÂMBITO

INDIQUE ÓRGÃO	DESIGNAÇÃO DOS ÓRGÃOS	LOCAL OU DISTRITAL	REGIONAL (NORTE, SUL, CENTRO)	NACIONAL	CONFEDERAÇÃO	NÃO ESPECIF. /OUTRO
(1) <input type="checkbox"/>	Secretariado-Geral ou equivalente (por ex. Secretariado Nacional)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) <input type="checkbox"/>	Secretariado Executivo ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) <input type="checkbox"/>	Mesa (Coordenadora Org. Centrais/Assembleia/Congresso ou equivalente)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) <input type="checkbox"/>	Assembleia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) <input type="checkbox"/>	Conselho Executivo ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) <input type="checkbox"/>	Conselho Coordenador ou equivalente (por ex. Conselho-Geral)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) <input type="checkbox"/>	Direcção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) <input type="checkbox"/>	Secretariado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) <input type="checkbox"/>	Conselho/Comissão Fiscalizadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) <input type="checkbox"/>	Conselho de Disciplina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) <input type="checkbox"/>	Comissão Executiva ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) <input type="checkbox"/>	Comissão Coordenadora ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) <input type="checkbox"/>	Comissão Permanente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14) <input type="checkbox"/>	Outra Direcção/Coordenadora. Qual: {4.1.2}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) <input type="checkbox"/>	Outro. Qual: {4.1.3}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2.2. Indique qual o cargo ou cargos que exerce actualmente (inscreva uma X num dos respectivos quadrados da coluna da esquerda)

Designe o Órgão ou os órgãos onde exerce cada cargo indicado (se tiver mais do que um cargo com igual designação, em mais do que um órgão, utilize as duas linhas).

Indique, para cada cargo e relativamente a cada órgão, se é membro efectivo ou suplente, (inscreva uma X em cada respectivo quadrado...)

INDIQUE CARGO	DESIGNAÇÃO DOS CARGOS	DESIGNE ÓRGÃO OU ÓRGÃOS ONDE EXERCE CARGO INDICADO (CONSULTE O QUADRO ANTERIOR)	MEMBRO EFECTIVO	MEMBRO SUPLENTE
<input type="checkbox"/>	Presidente ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Secretária/o-Geral ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vice-presidente ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vice-secretário/o-Geral ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Secretária/o Executiva/o ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Secretária/o coordenador(a) ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tesoureira/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

continuação

INDIQUE CARGO	DESIGNAÇÃO DOS CARGOS	DESIGNE ÓRGÃO OU ÓRGÃOS ONDE EXERCE CARGO INDICADO (CONSULTE O QUADRO ANTERIOR)	MEMBRO EFECTIVO	MEMBRO SUPLENTE
<input type="checkbox"/>	Vogal/Membro	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Relator/a	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Delegada/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vice-secretário/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Conselheira/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Adjunta/o de Presidente ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Adjunta/o de Secretária/o ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Outro. Qual: _____	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3. Organização Sindical 3 (identifique tal como fez em 1.1.)

SIGLA	DESIGNAÇÃO	CÓDIGO
		_ _ _ 1.1.

4.3.1. Indique o órgão ou órgãos onde exerce actualmente um cargo sindical (inscreva uma X num dos respectivos quadrados da coluna da esquerda). **Indique o âmbito do órgão onde exerce actualmente esse cargo sindical.**

ÂMBITO

INDIQUE ÓRGÃO	DESIGNAÇÃO DOS ÓRGÃOS	LOCAL OU DISTRITAL	REGIONAL (NORTE, SUL, CENTRO)	NACIONAL	CONFEDERAÇÃO	NÃO ESPECIF./OUTRO
(1) <input type="checkbox"/>	Secretariado-Geral ou equivalente (por ex. Secretariado Nacional)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) <input type="checkbox"/>	Secretariado Executivo ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) <input type="checkbox"/>	Mesa [Coordenadora Org. Centrais/Assembleia/Congresso ou equivalente]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) <input type="checkbox"/>	Assembleia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) <input type="checkbox"/>	Conselho Executivo ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) <input type="checkbox"/>	Conselho Coordenador ou equivalente (por ex. Conselho-Geral)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) <input type="checkbox"/>	Direcção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) <input type="checkbox"/>	Secretariado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) <input type="checkbox"/>	Conselho/Comissão Fiscalizadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) <input type="checkbox"/>	Conselho de Disciplina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) <input type="checkbox"/>	Comissão Executiva ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) <input type="checkbox"/>	Comissão Coordenadora ou equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) <input type="checkbox"/>	Comissão Permanente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14) <input type="checkbox"/>	Outra Direcção/Coordenadora. Qual: [4.1.2]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) <input type="checkbox"/>	Outro. Qual: [4.1.3]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3.2. Indique qual o cargo ou cargos que exerce actualmente (inscreva uma X num dos respectivos quadrados da coluna da esquerda)

Designe o Órgão ou os órgãos onde exerce cada cargo indicado (se tiver mais do que um cargo com igual designação, em mais do que um órgão, utilize as duas linhas).

Indique, para cada cargo e relativamente a cada órgão, se é membro efectivo ou suplente, (inscreva uma X em cada respectivo quadrado...)

INDIQUE CARGO	DESIGNAÇÃO DOS CARGOS	DESIGNE ÓRGÃO OU ÓRGÃOS ONDE EXERCE CARGO INDICADO (CONSULTE O QUADRO ANTERIOR)	MEMBRO EFECTIVO	MEMBRO SUPLENTE
<input type="checkbox"/>	Presidente ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Secretária/o-Geral ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vice-presidente ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vice-secretário/o-Geral ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Secretária/o Executiva/o ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Secretária/o coordenador(a) ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tesoureira/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vogal/Membro	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Relator/a	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Delegada/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Vice-secretário/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Conselheira/o	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Adjunta/o de Presidente ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Adjunta/o de Secretária/o ou equivalente	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Outro. Qual: _____	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.4. No âmbito Sindical teve ou não, em qualquer das organizações sindicais a que pertence ou pertenceu, alguma formação específica para o exercício da actividade sindical?

Sim

Não

4.4.1. Em caso afirmativo, Indique quais as acções de formação:

(1) <input type="checkbox"/>	Condução de reuniões
(2) <input type="checkbox"/>	Dinâmica de Grupos
(3) <input type="checkbox"/>	Direito do Trabalho
(4) <input type="checkbox"/>	Estratégias de recrutamento dirigidas a mulheres
(5) <input type="checkbox"/>	Estratégias de recrutamento dirigidas a jovens
(6) <input type="checkbox"/>	Estratégias de recrutamento dirigidas a quadros e técnicos
(7) <input type="checkbox"/>	Estratégias de recrutamento não dirigidas a grupos específicos de trabalhadores
(8) <input type="checkbox"/>	Gestão de Conflitos
(9) <input type="checkbox"/>	Segurança e Saúde no Trabalho
(10) <input type="checkbox"/>	Igualdade de Oportunidades
(11) <input type="checkbox"/>	Negociação Colectiva
(12) <input type="checkbox"/>	Saúde e Segurança no trabalho
(13) <input type="checkbox"/>	Outras áreas. Quais: _____

4.5. Qual o horário usualmente praticado para as reuniões sindicais nas quais participa considerando, se for caso disso, as várias organizações sindicais a que pertence actualmente? (inscreva apenas uma cruz indicando o horário mais comum)

INDIQUE HORÁRIO	DESIGNAÇÃO DOS TIPOS DE HORÁRIO USUAIS DAS REUNIÕES SINDICAIS	DESIGNE AS HORAS MAIS USUAIS DAS REUNIÕES
(1) <input type="checkbox"/>	Durante a semana de trabalho, logo após o horário laboral	_ _ _ _ às _ _ _ _ _
(2) <input type="checkbox"/>	Durante a semana de trabalho, ao serão	_ _ _ _ às _ _ _ _ _
(3) <input type="checkbox"/>	Durante a semana dentro do horário laboral	_ _ _ _ às _ _ _ _ _
(4) <input type="checkbox"/>	Ao fim de semana	_ _ _ _ às _ _ _ _ _

4.6. Qual é a periodicidade habitual das reuniões (inscreva apenas uma cruz indicando a periodicidade mais comum)

INDIQUE PERIODICIDADE	DESIGNAÇÃO DA PERIODICIDADE DAS REUNIÕES SINDICAIS
(1) <input type="checkbox"/>	Semanal
(2) <input type="checkbox"/>	Quinzenal
(3) <input type="checkbox"/>	Mensal
(4) <input type="checkbox"/>	Trimestral
(5) <input type="checkbox"/>	Semestral

4.6.1. Em média e aproximadamente, quantas horas gasta, na totalidade, em reuniões sindicais?

Por semana |_|_| horas

Por mês |_|_| horas

4.7. Para além de participar em reuniões, que outras actividades desenvolve, no âmbito sindical (considere, se for caso disso, as várias organizações sindicais a que pertence):

(1) <input type="checkbox"/>	Tarefas administrativas
(2) <input type="checkbox"/>	Apoio logístico (organizar transportes, refeições, material de publicidade, salas de reuniões)
(3) <input type="checkbox"/>	Faz parte de equipa de negociação colectiva
(4) <input type="checkbox"/>	Acções de sensibilização para adesão ao Sindicato
(5) <input type="checkbox"/>	Elaboração de brochuras e outras publicações para uso interno
(6) <input type="checkbox"/>	Elaboração de brochuras e outras publicações para publicar
(7) <input type="checkbox"/>	Elaboração de relatórios
(8) <input type="checkbox"/>	Elaboração de estudos
(9) <input type="checkbox"/>	Outros

4.8. Indique como articula, hoje em dia, a sua actividade sindical com a profissional? (inscreva uma X no quadrado respectivo)

(1) <input type="checkbox"/>	Está dedicado à actividade sindical a tempo inteiro
(2) <input type="checkbox"/>	Exerce a sua actividade profissional beneficiando de uma redução da duração do trabalho (diária/semanal/mensal)
(3) <input type="checkbox"/>	Exerce a sua actividade profissional mantendo o seu horário de trabalho normal e exercendo a actividade sindical em horário pós laboral.
(4) <input type="checkbox"/>	Está reformada/o
(5) <input type="checkbox"/>	Outra situação. Qual?: _____

5. ACTIVIDADE SINDICAL EM COMISSÕES SINDICAIS – ESPECÍFICAS, SECTORIAIS

5.1. Pertence a alguma Comissão, Específica ou Sectorial?

- Sim
 Não

5.1.1. Para quem respondeu SIM na pergunta anterior: indique cada Comissões Específicas ou Sectoriais a que pertence (inscreva uma X num dos respectivos quadrados da coluna da esquerda). Designe o Cargo que exerce em cada Comissão Específica a que pertence (indique se é efectivo ou suplente inscrevendo uma X no quadrado respectivo).

INDIQUE COMISSÃO	DESIGNAÇÃO DE COMISSÕES ESPECÍFICAS OU SECTORIAIS	COMISSÃO COM ORÇAMENTO PRÓPRIO	COMISSÃO COM PODER CONSULTIVO OU DECISÓRIO	DESIGNE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DA COMISSÃO	DESIGNE O CARGO QUE EXERCE NA COMISSÃO	PARA O CARGO QUE EXERCE, FOI ELEITA/O OU NOMEADA/O NA COMISSÃO	MEMBRO EFECTIVO OU SUPLENTE DA COMISSÃO
(1) <input type="checkbox"/>	Comissão de Mulheres					<input type="checkbox"/> Eleita/o <input type="checkbox"/> Nomeado/a	<input type="checkbox"/> Efectivo <input type="checkbox"/> Suplente
(2) <input type="checkbox"/>	Comissão para a Igualdade					<input type="checkbox"/> Eleita/o <input type="checkbox"/> Nomeado/a	<input type="checkbox"/> Efectivo <input type="checkbox"/> Suplente
(3) <input type="checkbox"/>	Comissão de Jovens					<input type="checkbox"/> Eleita/o <input type="checkbox"/> Nomeado/a	<input type="checkbox"/> Efectivo <input type="checkbox"/> Suplente
(4) <input type="checkbox"/>	Comissão de Reformados					<input type="checkbox"/> Eleita/o <input type="checkbox"/> Nomeado/a	<input type="checkbox"/> Efectivo <input type="checkbox"/> Suplente
(5) <input type="checkbox"/>	Comissão de Quadros Técnicos					<input type="checkbox"/> Eleita/o <input type="checkbox"/> Nomeado/a	<input type="checkbox"/> Efectivo <input type="checkbox"/> Suplente

INDIQUE COMISSÃO	DESIGNAÇÃO DE COMISSÕES ESPECÍFICAS OU SECTORIAIS	COMISSÃO COM ORÇAMENTO PRÓPRIO	COMISSÃO COM PODER CONSULTIVO OU DECISÓRIO	DESIGNE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DA COMISSÃO	DESIGNE O CARGO QUE EXERCE NA COMISSÃO	PARA O CARGO QUE EXERCE, FOI ELEITA/O OU NOMEADA/O NA COMISSÃO	MEMBRO EFECTIVO OU SUPLENTE DA COMISSÃO
(6) <input type="checkbox"/>	Comissão de Ensino /Formação					<input type="checkbox"/> Eleita/o <input type="checkbox"/> Nomeado/a	<input type="checkbox"/> Efectivo <input type="checkbox"/> Suplente
(7) <input type="checkbox"/>	Comissão Sectorial (Autarquia/Saúde/Finanças)					<input type="checkbox"/> Eleita/o <input type="checkbox"/> Nomeado/a	<input type="checkbox"/> Efectivo <input type="checkbox"/> Suplente
(8) <input type="checkbox"/>	Outra Comissão Qual _____					<input type="checkbox"/> Eleita/o <input type="checkbox"/> Nomeado/a	<input type="checkbox"/> Efectivo <input type="checkbox"/> Suplente

6. OPINIÕES

Gostaríamos que em função de toda a sua experiência sindical nos desse a sua opinião acerca de algumas questões.

6.1. Considera que há poucas mulheres nos Sindicatos?

- Sim
 Não
 Não sabe

6.1.1. Diga-nos por que razões tal acontece. Indique no máximo três dos seguintes razões indicando, para cada razão que assinalou, a respectiva ordem de importância – em 1º, 2º e em 3º lugar.

INDIQUE 3 RAZÕES	DESIGNAÇÃO DAS RAZÕES	INDIQUE A ORDEM DE IMPORTÂNCIA DE CADA RAZÃO INDICADA
(1) <input type="checkbox"/>	As mulheres desconhecem a forma como os sindicatos as podem ajudar	
(2) <input type="checkbox"/>	Fraca confiança por parte das mulheres na filiação sindical	
(3) <input type="checkbox"/>	As mulheres não têm tempo devido às responsabilidades familiares	
(4) <input type="checkbox"/>	Os sindicatos são pouco sensíveis às necessidades específicas das mulheres	
(5) <input type="checkbox"/>	As mulheres encontram-se sobretudo em micro-empresas o que dificulta a sua filiação e organização	
(6) <input type="checkbox"/>	As mulheres encontram-se sobretudo empregadas em actividades precárias ou atípicas o que dificulta a sua filiação e organização	
(7) <input type="checkbox"/>	As mulheres encontram resistência à sua participação por parte da família ou do cônjuge	
(8) <input type="checkbox"/>	Os homens não querem ser mandados por mulheres	
(9) <input type="checkbox"/>	As mulheres não possuem capacidades de chefia	
(10) <input type="checkbox"/>	Atitudes negativas por parte dos homens à participação das mulheres na actividade sindical	
(11) <input type="checkbox"/>	Imagem negativa dos sindicatos veiculada pela comunicação social	
(12) <input type="checkbox"/>	A actividade sindical é dominada pelos homens	
(13) <input type="checkbox"/>	A quotização sindical constitui mais um encargo	
(14) <input type="checkbox"/>	O horário usualmente praticado para as reuniões sindicais	
(15) <input type="checkbox"/>	As mulheres com filhos pequenos não têm tempo para a actividade sindical	
(16) <input type="checkbox"/>	As mulheres com pais idosos não têm tempo para a actividade sindical	

6.2. Na sua opinião como deveria ser a participação das mulheres na actividade sindical:

ACTIVIDADES SINDICAIS ONDE AS MULHERES DEVEM PARTICIPAR	
(1) <input type="checkbox"/>	Em todas as actividades sindicais
(2) <input type="checkbox"/>	Apenas em algumas actividades sindicais (exemplo: secretariado, tesouraria)
(3) <input type="checkbox"/>	Em actividades especificamente destinadas a mulheres (exemplo: comissões de mulheres)

6.3. Comparando com a actividade desenvolvida pelos homens, qual é a sua opinião acerca da participação das mulheres na actividade sindical?

(1) <input type="checkbox"/>	As mulheres são mais activas do que os homens
(2) <input type="checkbox"/>	As mulheres são tão activas como os homens
(3) <input type="checkbox"/>	As mulheres são menos activas do que os homens

6.4. Quando pensa em Movimento Sindical que palavras lhe vêm à cabeça?

6.5. Quando pensa em Movimento Feminista que palavras lhe vêm à cabeça?

6.6. As organizações sindicais a que pertence estabeleceram quotas para participação feminina nos órgãos dos corpos gerentes?

6.6.1. Organização 1 (identifique tal como fez em 1.1)

SIGLA	DESIGNAÇÃO

- (1) Sim
(2) Não

6.6.2. Se respondeu sim: qual a percentagem de quotas fixada?

- 25% 35% 45%
 30% 40% 50%

6.6.3. Organização 2 (identifique tal como fez em 1.1)

SIGLA	DESIGNAÇÃO

- (1) Sim
(2) Não

6.6.4. Se respondeu sim: qual a percentagem de quotas fixada?

- 25% 35% 45%
 30% 40% 50%

6.6.5. Organização 3 (identifique tal como fez em 1.1)

SIGLA	DESIGNAÇÃO

- (1) Sim
(2) Não

6.6.6. Se respondeu sim: qual a percentagem de quotas fixada?

- 25% 35% 45%
 30% 40% 50%

6.7. Alguma das organizações sindicais a que pertence tem outras medidas referentes a Igualdade de Oportunidades dentro da própria organização

- (1) Sim
(2) Não

6.7.1. Em caso afirmativo, designe essas medidas:

7. EXERCÍCIO DE CARGOS

Gostaríamos que nos dissesse como é que as mulheres, dentro da(s) Organizações Sindicais a que pertence, exercem os cargos para que foram eleitas ou mandatadas.

7.1. As mulheres dirigentes sindicais têm campo para influenciar as decisões das organizações sindicais onde exercem cargos?

- Sim
Não

7.2. Deveriam as Organizações Sindicais optar por uma “DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS” relativa ao exercício feminino de cargos dirigentes dentro das Organizações Sindicais?

- Sim Justifique a sua resposta (7.3.1) _____
Não

7.2.1. Em caso afirmativo, indique quais seriam os três PRINCÍPIOS fundamentais.

7.3. Alguns desses PRINCÍPIOS fundamentais foram adoptados pela(s) organização(ões) sindicais a que pertence?

- Sim Justifique a sua resposta (7.3.1) _____
Não

7.3.1. Em caso afirmativo, indique quais foram os três PRINCÍPIOS fundamentais pela(s) organização(ões) sindicais a que pertence?

7.4. Deveriam as Organizações Sindicais optar por “MEDIDAS CONCRETAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA” relativamente às mulheres dentro das Organizações Sindicais?

Sim

Não

7.4.1. Em caso afirmativo, indique quais as “MEDIDAS CONCRETAS DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA” a tomar:

INDIQUE MEDIDAS	DESIGNAÇÃO DAS MEDIDAS	INDIQUE ORDEM DE IMPORTÂNCIA (1º, 2º E 3º, 4º, 5º ...) DE CADA MEDIDA INDICADA
(1) <input type="checkbox"/>	Enunciar um caderno de objectivos a atingir	
(2) <input type="checkbox"/>	Calendarizar o cumprimento de cada um dos objectivos	
(3) <input type="checkbox"/>	Criar mecanismos de controlo relativos ao cumprimento de cada um dos objectivos	
(4) <input type="checkbox"/>	Estabelecer quotas	
(5) <input type="checkbox"/>	Outras. Quais (7.4.2) _____ _____	

7.4.2. De entre os objectivos a seguir enunciados indique os três que considera mais importantes, por ordem de importância.

INDIQUE 3 OBJECTIVOS	DESIGNAÇÃO DOS OBJECTIVOS	INDIQUE A ORDEM DE IMPORTÂNCIA DE CADA OBJECTIVO INDICADO (1º, 2º, 3º)
<input type="checkbox"/>	Ações de sensibilização sobre questões de igualdade de oportunidades	
<input type="checkbox"/>	Formação sindical sobre questões de igualdade de oportunidades	
<input type="checkbox"/>	Actividades com vista à promoção da solidariedade entre homens e mulheres	
<input type="checkbox"/>	Criar Comissões ou Departamentos de Igualdade de Oportunidades	
<input type="checkbox"/>	Formação sindical especificamente dirigida às mulheres	
<input type="checkbox"/>	Actividades especificamente dirigidas às mulheres sindicalizadas	
<input type="checkbox"/>	Garantir a candidatura de mulheres nas listas eleitorais	
<input type="checkbox"/>	Garantir lugares reservados para mulheres	
<input type="checkbox"/>	Organização de seminários, debates, grupos de estudos sobre questões específicas relativas às mulheres	
<input type="checkbox"/>	Garantir a proporcionalidade homens/mulheres nos cargos dirigentes	
<input type="checkbox"/>	Aumentar a participação das mulheres	
<input type="checkbox"/>	Assegurar o equilíbrio homens/mulheres nas representações nacionais, comunitárias e internacionais	
<input type="checkbox"/>	Criar Comissões ou Departamentos de Mulheres	
<input type="checkbox"/>	Actividades especificamente dirigidas às mulheres membros dos corpos gerentes	
<input type="checkbox"/>	Actividades comemorativas (exemplo: 8 de Março)	

8. TRAJECTÓRIAS NAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS

Se olhar para a sua actividade sindical toda, queira, por favor, indicar

8.1. Em que ano iniciou a sua actividade sindical?

19 __ __

8.2. Quantos anos de exercício de actividade sindical perfez?

__ __ Anos

8.3. Algum familiar ou amiga/o próxima/o foi ou é sindicalista? (Inscreva uma cruz no quadrado respectivo)

INDIQUE	INDIQUE PARENTESCO DA/S PESSOA/S SINDICALISTA/S
(1) <input type="checkbox"/>	Pai
(2) <input type="checkbox"/>	Mãe
(3) <input type="checkbox"/>	Cônjuge
(4) <input type="checkbox"/>	Companheira/o
(5) <input type="checkbox"/>	Irmã
(6) <input type="checkbox"/>	Irmão
(7) <input type="checkbox"/>	Outro familiar. Qual o parentesco: (8.3.1) _____
(8) <input type="checkbox"/>	Amiga
(9) <input type="checkbox"/>	Amigo

8.4. Quando iniciou a sua actividade sindical foi certamente convidada/o contactada/o por alguém?

INDIQUE	DESIGNAÇÃO DA POSIÇÃO/SITUAÇÃO SINDICAL	SEXO	
(1) <input type="checkbox"/>	Delegada/o Sindical do mesmo sindicato	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
(2) <input type="checkbox"/>	Delegada/o Sindical doutro sindicato	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
(3) <input type="checkbox"/>	Dirigente Sindical do mesmo sindicato	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
(4) <input type="checkbox"/>	Dirigente Sindical doutro sindicato	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
(5) <input type="checkbox"/>	Outra pessoa. Que posição/situação tinha essa pessoa? (8.4.1) _____	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>

8.5. Indique a relação profissional que na altura a(o) ligava a essa pessoa.

INDIQUE	INDIQUE PARENTESCO DA/S PESSOA/S SINDICALISTA/S
(1) <input type="checkbox"/>	Colega trabalhador/a na mesma empresa
(2) <input type="checkbox"/>	Colega trabalhador/a noutra empresa
(3) <input type="checkbox"/>	Superior hierárquica/o da mesma empresa
(4) <input type="checkbox"/>	Colega de outra empresa
(5) <input type="checkbox"/>	Outra pessoa. (8.5.1) Que relação profissional? _____

8.6. A sua “carreira” sindical foi certamente apoiada por alguém. Indique a posição/situação Sindical dessa pessoa bem como o seu sexo.

INDIQUE	DESIGNAÇÃO DA POSIÇÃO/SITUAÇÃO SINDICAL	SEXO	
(1) <input type="checkbox"/>	Dirigente Sindical colega do mesmo sindicato	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
(2) <input type="checkbox"/>	Dirigente Sindical doutro sindicato	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
(3) <input type="checkbox"/>	Dirigente Sindical superior hierárquico	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
(4) <input type="checkbox"/>	Dirigente Sindical doutro sindicato	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>
(5) <input type="checkbox"/>	Outra pessoa. (8.6.1) Que posição/situação tinha essa pessoa? _____	H <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>

8.7. Descreva sucintamente os primeiros “cargos” na sua “carreira” sindical, desde o princípio – eventualmente antes do 25 de Abril de 1974.

	ORGANIZAÇÃO SINDICAL E RESPECTIVA SIGLA	ÓRGÃO	CARGO	DURANTE QUANTOS ANOS
Por exemplo	Sindicato do Pessoal de Escritórios – SPE	Conselho Nacional	Presidente	Durante 4 anos

Muito obrigado pelo tempo que disponibilizou. Em caso de necessidade de esclarecimentos relacionados com este inquérito, designadamente com o seu preenchimento, agradecemos que entre em contacto com Centro de Estudos do Género por telefone 217515500 (ext 304), por e-mail para ceg_ulusofona@hotmail.com, por correio para Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Av. Campo Grande, 376, 1749-024 Lisboa ou por fax para 217515545.

SIGLÁRIO

CAE – Classificação das Actividades Económicas
CEG – Centro de Estudos de Género
CES – Confederação Europeia de Sindicatos
CGTP – Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses
CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
CISL – Confederação Internacional dos Sindicatos Livres
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CM (UGT) – Comissão de Mulheres
CNM (CGTP) – Comissão Nacional de Mulheres
CNP – Classificação Nacional das Profissões
DGERT – Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia
INE – Instituto Nacional de Estatística
PCP – Partido Comunista Português
POCTI – Programa Operacional Ciência, Tecnologia, Inovação
PRODEP – Programa de Desenvolvimento Educativo para Portugal
PS – Partido Socialista
PSD – Partido Social Democrata
SITESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços
SLEDA – Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza
UGT – União-Geral de Trabalhadores
ULHT – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

BIBLIOGRAFIA

AMÂNCIO, L. (1994) – *Masculino e feminino. A construção social da diferença*, Porto, Afrontamento.

ANDRÉ, Maria Helena (1999) – “A igualdade de oportunidades: um desafio para o século XXI – Perspectiva da Confederação Europeia de Sindicatos”, *Sociedade e Trabalho*, nº 6, 1999, pp. 59-66.

BOURDIEU, P. (1999) – *A dominação masculina*, Oeiras, Celta.

BURNS, N.; Schlozman, K.L., Verba, S. (2001) – *The private roots of public action. Gender, equality and political participation*, Cambridge, Massachusetts, London, England, Harvard University Press.

CERDEIRA, M.C. (1997) – “A sindicalização portuguesa de 1974 a 1995”, *Sociedade e Trabalho*, nº 1, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

CERDEIRA, M.C. (1997) – *A evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995*, Direcção-Geral das Condições de Trabalho, Colecção “Estudos”, Série C – Trabalho.

CERDEIRA, M.C. e PADILHA, M.E. (1990) – *A sindicalização e alguns comportamentos sindicais*, Direcção-Geral das Condições de Trabalho, Colecção “Estudos”, Série C – Trabalho.

CERDEIRA, M.C. e PADILHA, M.E. (1988) – *As estruturas sindicais portuguesas – uma análise evolutiva de 1933 a Abril de 1987* (3 vol.), Direcção-Geral das Condições de Trabalho, Colecção “Estudos”, Série C – Trabalho.

CRUZ, Manuel Braga da (1990) – “A situação dos professores em Portugal. Relatório para o Ministério da Educação”, *Análise Social*, sep. 103-104, 109, pp. 7-22.

DATE-BAH, Eugénia (1983) – “Les femmes et le pouvoir: donnés syndicales récentes”, *Éducation Ouvrière*, nº spécial: La participation des femmes dans les syndicats, 90-1993, 1, BIT.

DUCCI, Maria Angélica (1993) – “La femme et les syndicats: perspectives de rénovation”, *Éducation Ouvrière*, nº spécial: La participation des femmes dans les syndicats, 90-1993, 1, Genève, Bureau International du Travail, pp. 6-8.

EATON, Susan (s.d.) – *Women workers, unions and industrial sector in North America*, Genève, BIT, Projet interdepartemental sur l'égalité des femmes dans l'emploi. Document de travail, nº 1.

FERREIRA (2002) – “O efeito Salieri: o sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 62, Junho de 2002, pp. 121-148.

FERREIRA, Virginia (1999) – “A Segregação Sexual do Mercado de Trabalho – Perspectivas teóricas e políticas”, *Sociedade e Trabalho*, nº 6, 1999, pp. 41-54.

FERREIRA, Virginia (1999) – “Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 52/53, Novembro de 1998/Fevereiro de 1999, pp. 199-227.

HASTINGS, Sue; COLEMAN, Martha (s.d.) – *Women workers and trade unions in Europe: an analysis by industrial sector*, Genève, BIT, Project interdepartemental sur l'égalité des femmes dans l'emploi. Document de travail, nº 4.

KERGOAT, Daniele et al (1992) – *Les infirmières et leur coordination (1988-1989)*, Éditions Lamarre.

MEULDERS, Daniele, “La position des femmes sur le marché de travail dans la CEE”, Evolution entre 1983-1990, in *Actas do Seminário – Construir a igualdade, Cadernos Condição Feminina*, nº 39, pp. 171-183.

MEYNAUD, Hélène Y (1988) – “L'accès au dernier cercle. A propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises”, *Revue Française des affaires sociales*, 1988, 42 Année, nº 1, 67-87.

MUNRO, Anne (1999) – *Women, work & trade unions*, London, Mansell.

NUNES, Maria do Carmo – “O contributo das mulheres para uma nova configuração do mundo de trabalho”, in *Actas do Seminário – Construir a igualdade, Cadernos de condição feminina*, nº 39, pp. 245-252.

ROSA, Teresa Serôdio (1991) – “As mulheres e o sindicalismo”, *Organizações e Trabalho*, nº 5/6, pp. 89-112.

SANTANA, Vera (1986) – *Discurso Sindical: uma análise de imprensa – O Alavanca*, Lisboa, 1986, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

SANTANA, Vera (1996) – “Cigarras e formigas ou de como Lafontaine corre o risco de perder a razão”, *Representações sociais do trabalho, tempos livres e desemprego*, ISCTE, Tese de Mestrado, Lisboa, Abril 1986, s/ publicação.

SANTANA, Vera (1998) – “Représentations des temps sociaux: travail et non-travail au Portugal”, *Incontri città aperta, forti e deboli in una società da costruire*, nº 7, 1998, pp. 27-39.

SANTANA, Vera (2000) – *As mulheres, o sistema de trabalho e o poder: o paradoxo da “masculinização” ou da “feminização” do poder?*, Projecto do Centro de Estudos do Género.

SANTOS, Boaventura de Sousa (1998) – “O todo é igual a cada uma das partes”, *Revista Crítica das Ciências Sociais*, nº 52/53, Coimbra, 1998, pp. 5-14.

SCOTT, J. (1997) – *Deconstructing equality-versus-difference: or, the uses of poststructuralist theory for feminism*; MEYERS, D. T. (Ed.) (1997) – *Feminist Social Thought: a reader*, New York and London, Routledge.

STOLEROFF, Alan; NAUMANN, Reinhard (1999) – “A sindicalização em Portugal: a sua medida e a sua distribuição”, *Revista Sociológica Problemas e Práticas*, nº 14, 1999.

TERRY, Michael (1996) – “Negotiating the Government of Unison: Union Democracy in Theory and Practice”, *British Journal of Industrial Relations*, London, March, 1996, Vol. 34, nº 1, pp. 87-110.

TOURAINÉ, A. (1994) – *Crítica da Modernidade*, Lisboa, Instituto Piaget.

TOURAINÉ, A. (1981) – *La voix et le regard*, Paris, Seuil.

TREBILCOCK, Anne – “Pour renforcer la présence des femmes aux échelons supérieures des syndicats: les stratégies du succès”, Genève, *Revue Internationale du Travail*, 1991, volume 130, nº 4, pp. 451-473.

VIEGAS, J.M.; FARIA, S. (1999) – *As Mulheres na Política*, Presidência do Conselho de Ministros, I.N.C.M.

O estudo “Género nos Sindicatos. Igualdades, Desigualdades e Diferenças” foi concretizado graças a uma exemplar conjugação de sinergias, no dizer de Juliet Mitchell (Mitchell, 2001) entre o mundo académico - o Centro de Estudos do Género da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias – e o mundo profissional e da formação “em posto de trabalho” de licenciandos numa organização laboral, a DGERT.

O estudo procura dar conta da importância dos “tectos de vidro”, existentes nas organizações sindicais, que impedem a conquista, pelas mulheres, dos “últimos círculos”; dar conta de práticas que produzem e reproduzem as assimetrias de género nos lugares sindicais de poder, sendo significativo o apadrinhamento masculino e emergente o apadrinhamento feminino - facto que se constitui como um princípio de nó estratégico de poder feminino; dar conta de representações que produzem e reproduzem assimetrias de género: se a taxa global de feminização é de 35%, verifica-se que 61% da totalidade dos/as dirigentes considera que as mulheres nos sindicatos não têm campo para influenciar e 29% não expressa a sua opinião, confirmando-se o “efeito Salieri” (Ferreira, 2002).