

IV Fórum FNAM
Evolução em 50 Anos de Liberdade e Qual o Futuro?

O Papel das Mulheres na Luta Sindical

-

*Por que é preciso aumentar a liderança
feminina nos sindicatos*

raquel.rego@iscte-iul.pt

Sede do SMZS - Lisboa, 16 novembro de 2024 – 16h

Sumário

1. O projeto REP
2. Os sindicatos como organizações democráticas
3. Como se afere a representação?
4. Como é composto o mercado de trabalho?
5. Quem são os líderes dos sindicatos?
6. A proposta de quotas de género nos sindicatos
7. Referências usadas

1. O projeto REP

Website do projeto: rep.ics.ulisboa.pt

Website da DOT: <https://www.dgert.gov.pt/dot/>



Home O Projeto Equipa Resultados Referências Instituições parceiras News English

REP

Representatividade dos Parceiros Sociais e Impacto da Governança Económica



Último Post

Posted on 6th October 2022

O Projecto REP terminou a 30.09.2022 pelo que este website deixará de receber actualizações e passará a estar disponível apenas de forma estática, como arquivo histórico. Os dados recolhidos durante o projecto estarão disponíveis no APIS. A coordenadora do projecto pode ser contactada através do email raquel.rego@ics.ulisboa.pt.

Forthcoming/No prelo

Posted on 9th July 2022

Another product of the REP project is coming soon: a book published by Palgrave MacMillan, which brings together European and Brazilian studies addressing the structural need for a collective voice to defend the interests of workers and the various solutions found in the digital age. Em breve chega mais um produto do projeto REP. um [...]

O REP no programa da Antena 1 «90 segundos de ciência»

Posted on 7th June 2022

Com o intuito de divulgar o projeto para o grande público, Raquel Rego apresentou o essencial do REP no programa «90 Segundos de Ciência» emitido pela rádio Antena 1 no dia 7 de junho de 2022. A audição pode ser feita aqui: <https://www.rtp.pt/play/p2936/90-segundos-ciencia>

Divulgação da DOT no Seminário Final do REP

Posted on 22nd March 2022

Um dos produtos do projeto REP, em colaboração com a DGERT-MTSSS, foi a criação da base de dados de organizações sindicais e de empregadores portuguesas, a DOT. Ao reunir informação pública até agora dispersa, o REP pretendeu promover o conhecimento sobre estas organizações fundamentais numa sociedade democrática. A DOT está disponível em [dgert.gov.pt/dot/](https://www.dgert.gov.pt/dot/). (Foto: Sessão [...])

Search ...

ARCHIVES

- October 2022
- July 2022
- June 2022
- March 2022
- February 2022
- January 2022
- December 2021
- September 2021
- August 2021
- July 2021
- May 2021
- March 2021
- February 2021
- September 2020
- June 2020
- May 2020
- April 2020
- March 2020
- February 2020
- November 2019
- October 2019
- September 2019

DOT Apresentação Pesquisa

O que é a DOT?

A DOT (Dados das Organizações do Trabalho) é a base de dados das organizações sindicais e de empregadores portuguesas, sediadas no território do Continente e registadas, desde 1975, na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), o serviço com competência para a prática dos atos relativos às organizações representativas de trabalhadores e de empregadores, atribuídos por lei ao ministério responsável pela área laboral.

Como se pesquisa na DOT?

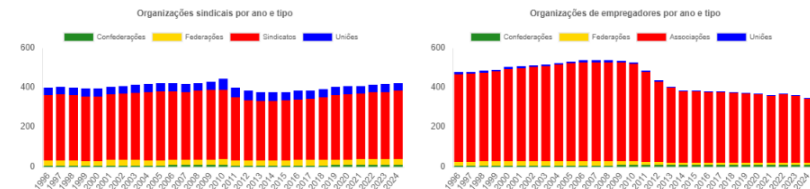
Os dados relativos às organizações sindicais e de empregadores podem ser pesquisados por (uma ou mais opções em simultâneo):

- Tipo de organização
- Termo ou acrónimo
- Distrito da sede
- Ano de início e de fim da atividade

A opção "Exportar resultados em Excel" permite obter um ficheiro com a lista de resultados de uma pesquisa, incluindo ainda os seguintes atributos (nos casos em que existam):

- Negociação coletiva
- Avisos prévios de greve (desde 2013 até 2019)
- Estatutos e suas alterações
- Eleições dos dirigentes

Os dois gráficos seguintes mostram o número de organizações sindicais e de empregadores ativos, por ano e tipo, de 1996 à atualidade.



Qual o objetivo da DOT?

O objetivo da DOT é agregar e disponibilizar informação pública relevante, até agora dispersa, a investigadores, serviços públicos, parceiros sociais, empresas e cidadãos em geral. Deste modo, pretende-se contribuir para uma sociedade mais informada e transparente e para o aprofundamento do conhecimento sobre estas organizações.

A criação da DOT tem origem no Protocolo de Colaboração celebrado entre a DGERT e a equipa multidisciplinar do projeto de investigação REP - Representatividade dos Parceiros Sociais e Governança Económica, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (ref.ª PTDC/SOC-SOC/29207/2017), entre 2018 e 2022, e liderado pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

2. Os sindicatos como organizações democráticas

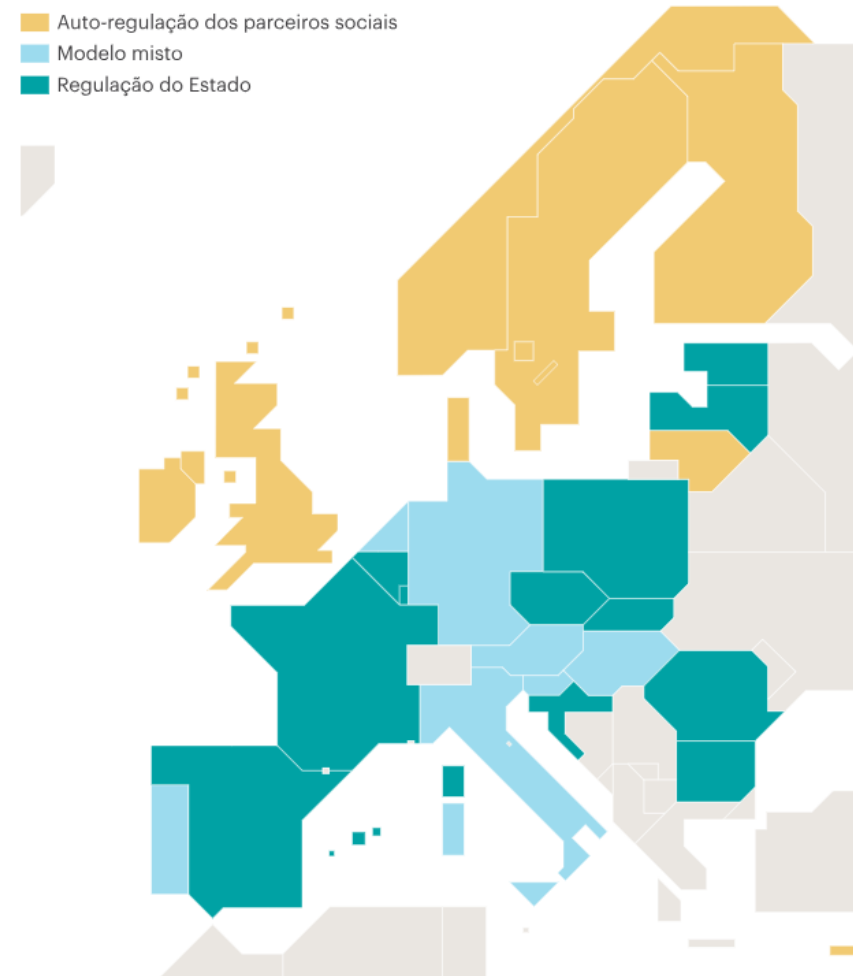
- Os sindicatos são indispensáveis para **dar «voz»** aos trabalhadores – sendo certo que estes estão numa relação assimétrica no mercado de trabalho onde o empregador tem a última palavra (Offe & Wiesenthal, 1980).
- Os sindicatos são o **movimento social mais desenvolvido** na medida em que conquistaram inúmeros direitos sociais – hoje assinam **convenções que valem como lei** e têm estatuto de parceiro social.
- O funcionamento dos sindicatos assenta no **princípio da representação dos seus sócios**, é esse atributo que lhes garante **legitimidade democrática** - nenhum líder de opinião ou grupo de rede social tem uma estrutura democrática: eleições, porta-voz e funcionam segundo estatutos transparentes e escrutinados.

2. Os sindicatos como organizações democráticas

No entanto, saber se um sindicato tem **muitos ou poucos sócios é importante mas não é suficiente** para saber se ele é representativo, tanto mais quando as suas lideranças não refletem a composição social dos representados.

3. Como se afere a representação?

Gráfico 1 – Sistemas aferição representatividade EU (2015)



Na UE, o «**mútuo reconhecimento**» prevalece e não há **critérios objetivos e previsíveis** de representatividade.

3. Como se afere a representação?

Segundo a politóloga Hanna F. Pitkin (1967), a representação é algo mais complexo do que «falar em nome de».

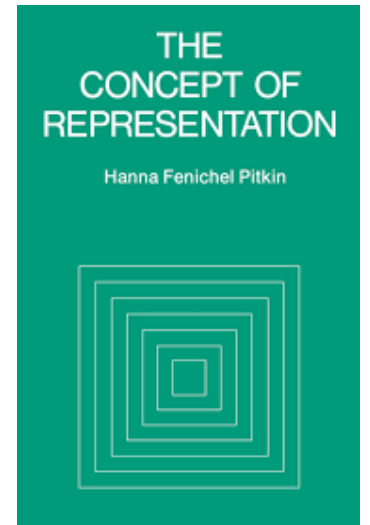
A autora mostra que o conceito é multidimensional e existem vários tipos de representação, com destaque para:

Representação descritiva – Quem são os representantes?

Quanto maior a semelhança da composição social de representantes e representados, melhor

Representação substantiva – Que interesses estão a ser defendidos?

Mais importante ainda é que os representantes efetivamente ajam no interesse dos representados



3. Como se afere a representação?

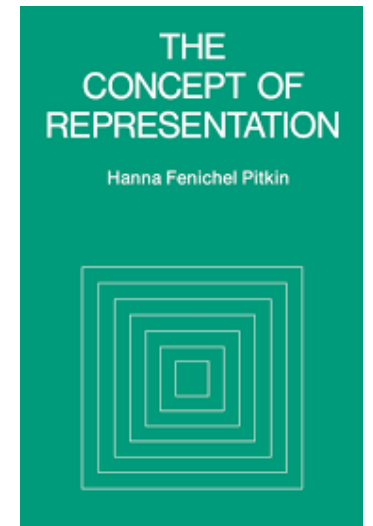
Na sequência deste [debate](#), vários Estados têm promovido [quotas de género](#) por vezes voluntariamente, outras de forma obrigatória.

Esta medida tem-se aplicado às [listas eleitorais](#) e também a [grandes empresas](#).

Veja-se o exemplo da Diretiva «Women on Boards» 2022/2381, relativa às empresas cotadas em bolsa.

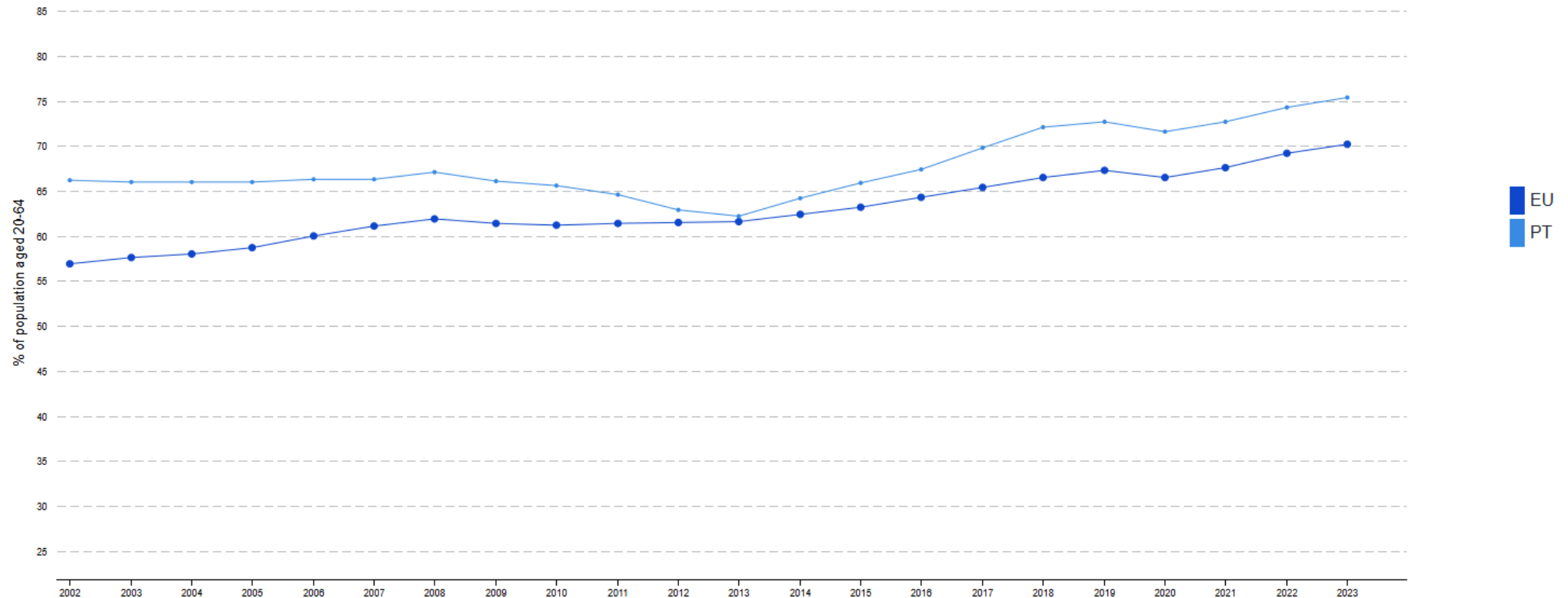
Este é o caso de [Portugal](#) :

- Lei da Paridade (2006, 2019) - as listas ao Parlamento, Assembleias Regionais e Câmaras Municipais devem ter pelo menos 40% de cada género.
- Regime Representação Equilibrada (2017, 2019) – órgãos de administração de empresas do setor público, empresas cotadas em bolsa e instituições do ensino superior devem ter 33%/40% de cada género.



4. Como é composto o mercado de trabalho?

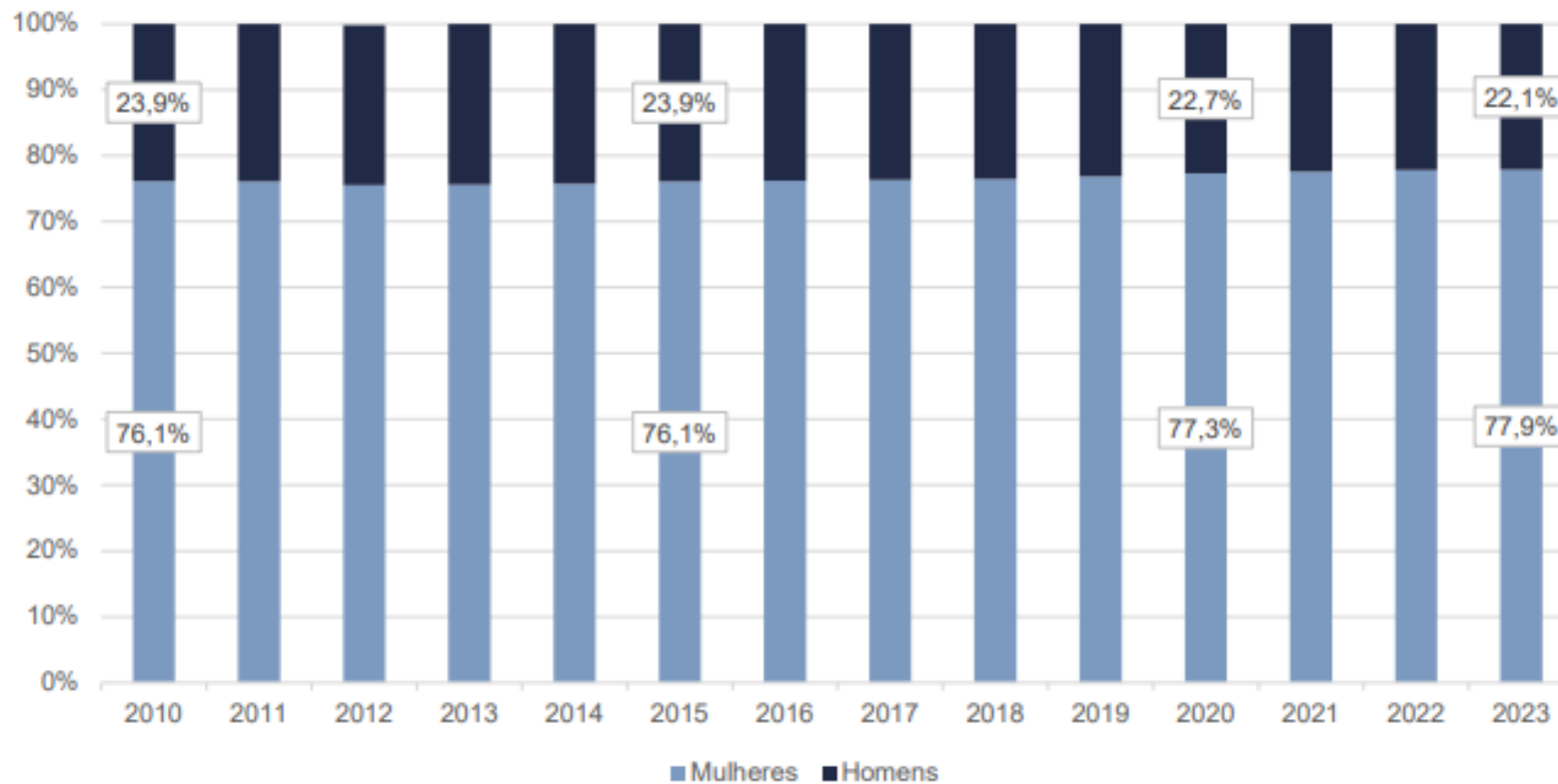
Gráfico 2 – Mulheres no mercado de trabalho em PT e na UE (20-64 anos) 2002-2023



Source: Eurostat - [access to dataset](#)

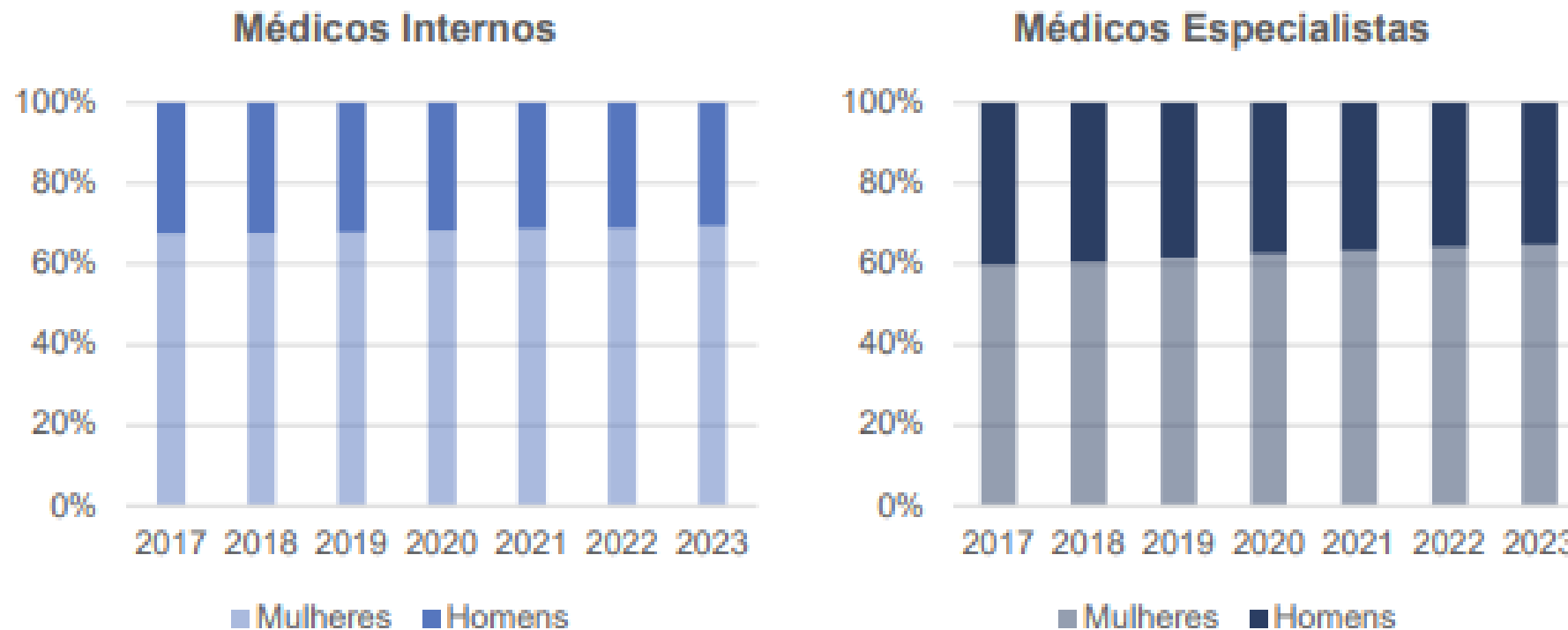
4. Como é composto o mercado de trabalho?

Gráfico 3 – Percentagem de profissionais do SNS por género (2010-2023)



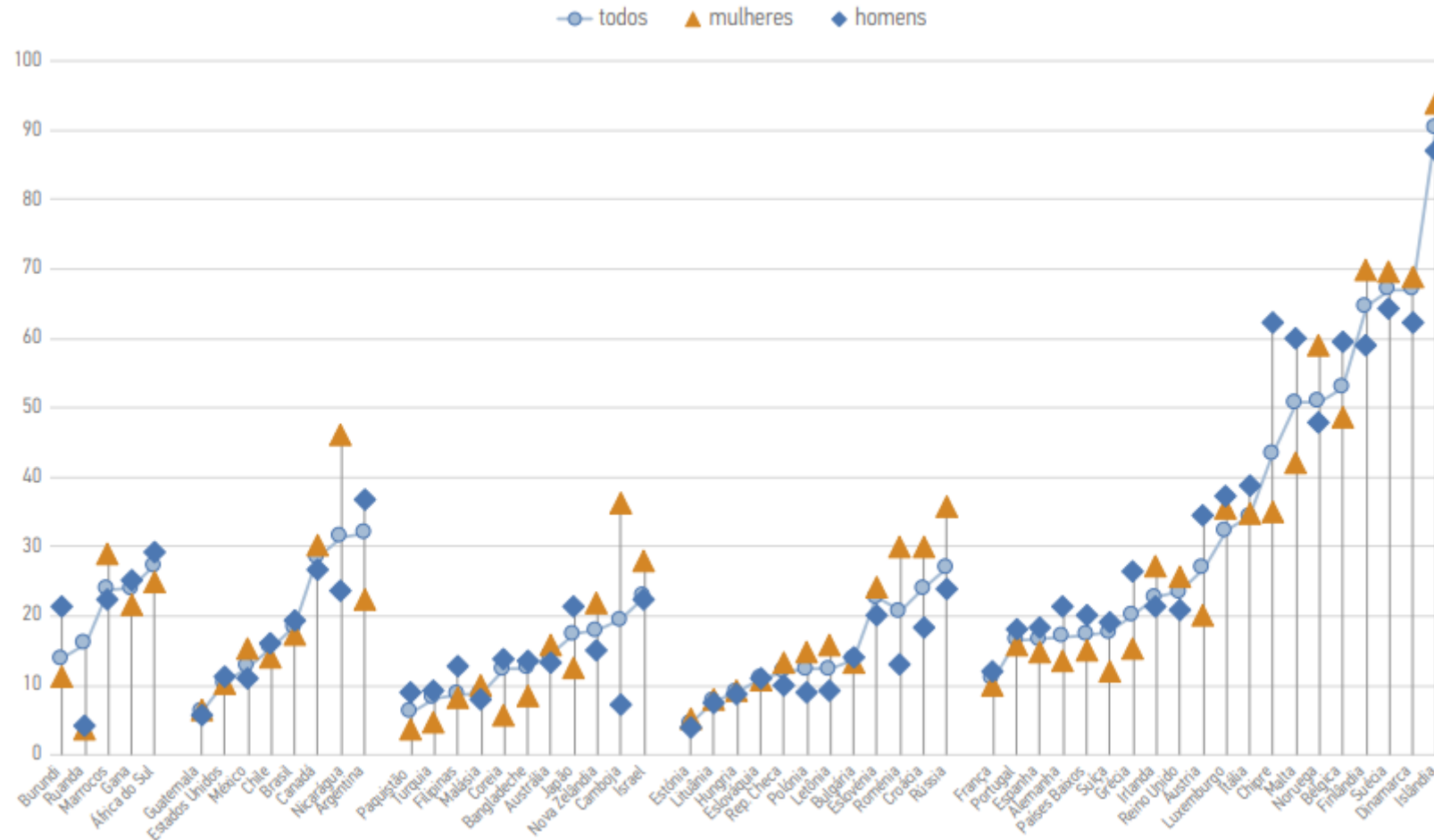
4. Como é composto o mercado de trabalho?

Gráfico 4 e 5 – Percentagem de médicos por género (2017-2023)



5. Quem são os líderes dos sindicatos?

Gráfico 6 – Taxa de densidade sindical por sexo (2016-17)

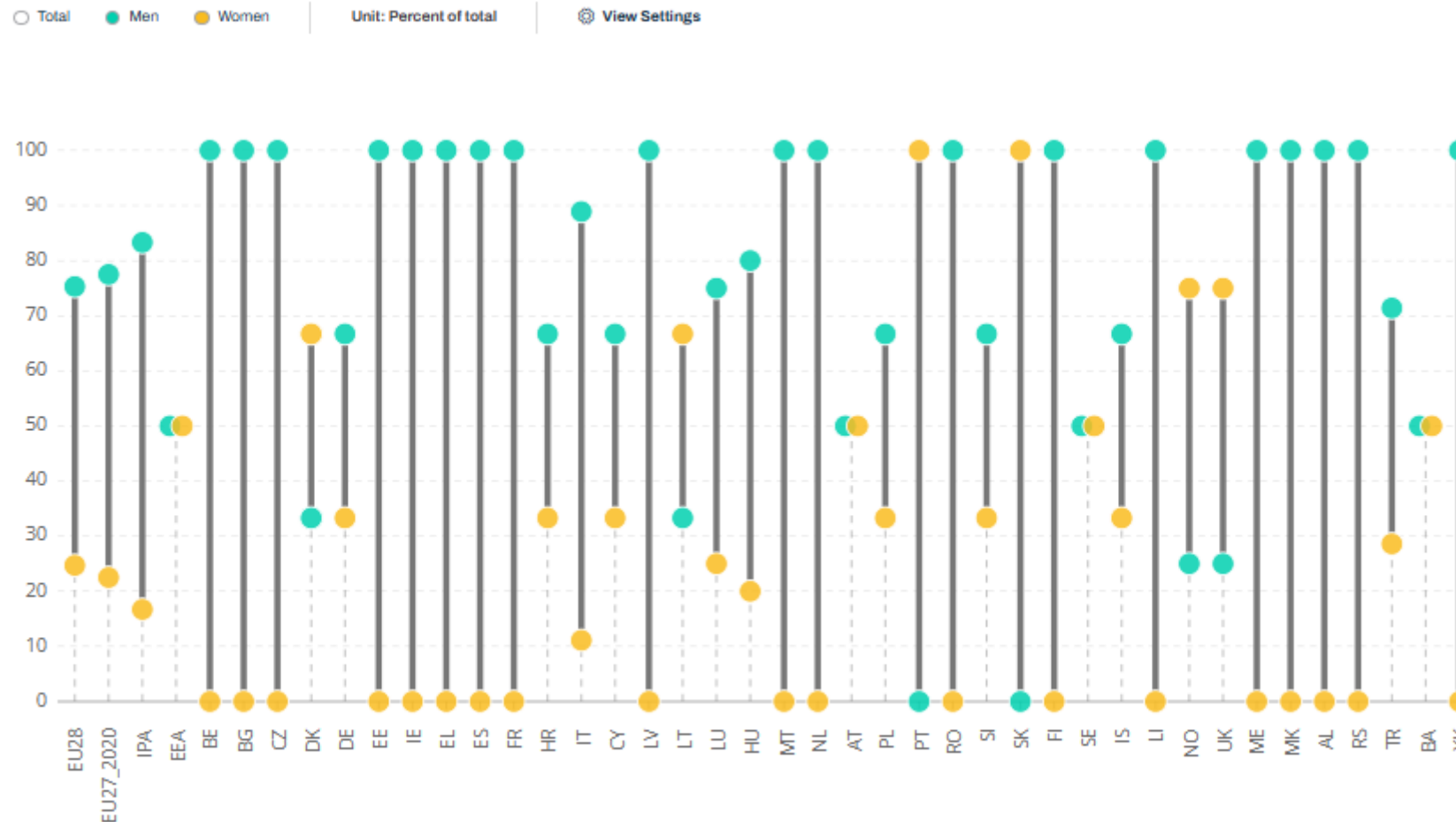


20 países em 56 tinham mais mulheres sindicalizadas do que homens – entre eles:

- Islândia
- Dinamarca
- Suécia
- Finlândia
- Noruega
- Reino Unido
- Irlanda
- Crócia
- Roménia
- Eslovénia
- Letónia
- Polónia
- Chéquia

5. Quem são os líderes dos sindicatos?

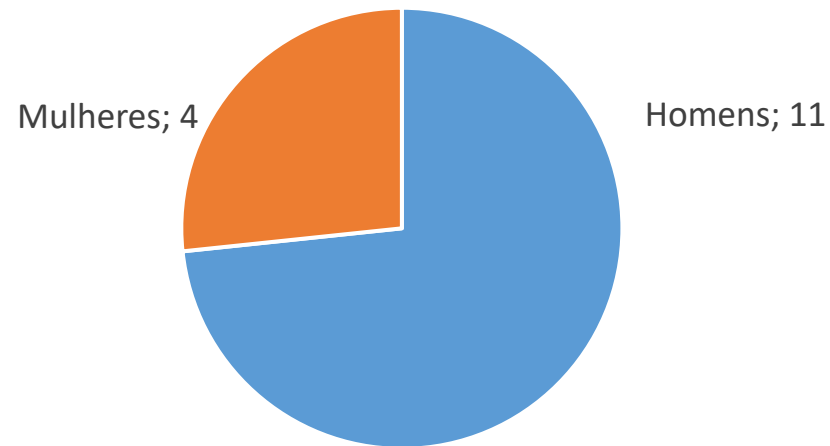
Gráfico 8 - Proporção de H/M entre presidentes e vice-presidentes orgs. trabalhadores ao nível nacional (2022)



Fonte: : Gender Statistics Database - EIGE, 2024.

5. Quem são os líderes dos sindicatos (de médicos PT)?

Gráfico 9 - H/M na liderança do SIM
(Secret. 2024-27)



5. Quem são os líderes dos sindicatos (de médicos PT)?

Gráfico 10 - H/M na liderança do SMN (CE 2022-25)

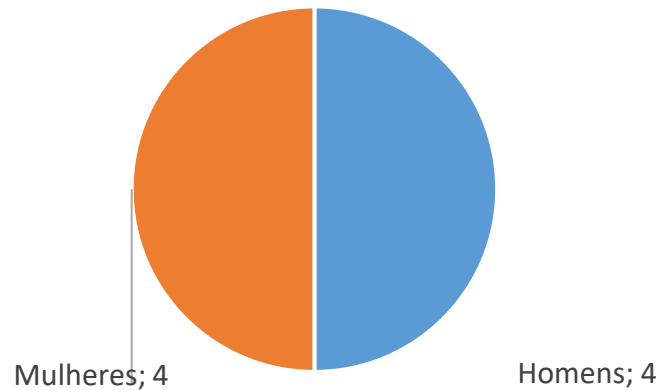


Gráfico 11 - H/M na liderança do SMZC (Dir. 2022-25)

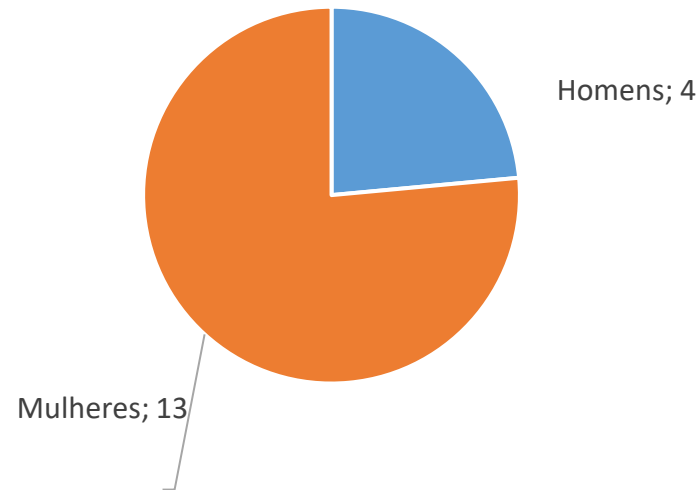
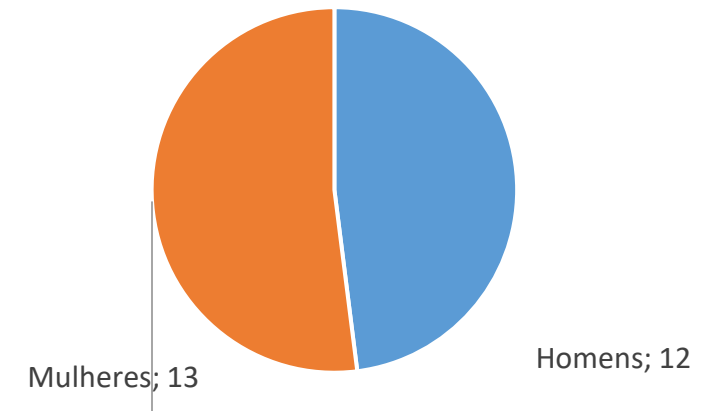
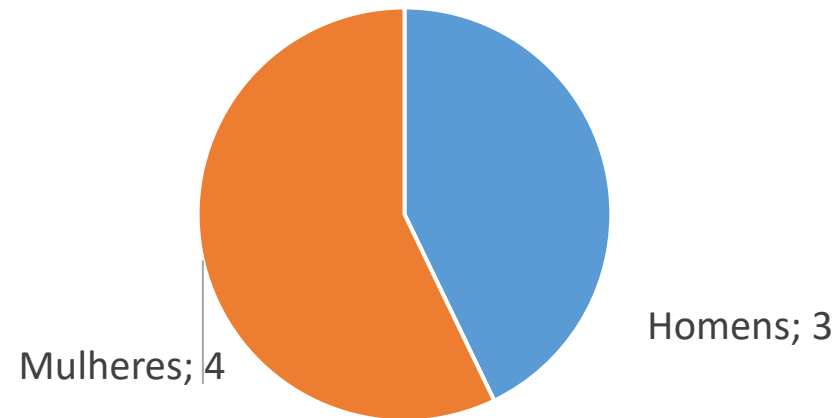


Gráfico 12 - H/M na liderança do SMZS (Dir. 2021-24)



5. Quem são os líderes dos sindicatos (de médicos PT)?

Gráfico 13 - H/M na liderança da
FNAM (CE 2022-25)



6. A proposta de quotas de género nos sindicatos

Em 2023, o artigo «Beyond density» propunha uma medida *top-down* que viabilizasse a mudança do sistema de representação sindical nas **negociações setoriais europeias**.

A proposta de **quotas de género** parte do princípio de que **há barreiras culturais que mudam devagar** e de forma muito desigual pelo que é preciso agir.

As mulheres são cada vez mais no mercado de trabalho e até nos sindicatos pelo que é preciso que tenham «voz» nas decisões que as afetam.

As mulheres são muitas vezes organizadas em **grupos de mulheres dentro dos sindicatos**, mas a literatura mostra que assim as mulheres se mantêm **à parte** em vez de influenciarem em todos os momentos e as mesas de negociação em particular.

Original Article

Beyond density: Improving European trade unions' representativeness through gender quotas

Raquel Rego
Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

Ana Espirito-Santo
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa CIES-Iscte, Lisboa, Portugal

Abstract
Trade unions' legitimacy is rooted in membership, since unions result from the organization of workers who found they were stronger through a collective voice. Accordingly, union representativeness has been assessed primarily through 'density' – the ratio of union members to the total workforce. We argue that density is crucial but insufficient. First, the decline in trade union membership jeopardizes internal legitimacy; second, unions have developed external legitimacy when acting beyond their members. Inspired by the multifaceted concept of 'political representation', we suggest a fairer approach which adds the composition of unions' boards – beginning with gender – to density whenever unions act on behalf of all workers. Specifically, we contend that trade unions willing to take part in the European negotiations should adopt gender quotas on their boards. This approach is likely to stimulate equality in the labour market, while contributing to unions' revitalization, thus fostering the quality of democratic institutions.

Keywords
Trade unions, gender quotas, density, representation, European social dialogue

Corresponding author:
Raquel Rego, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Av. Prof. Aníbal de Bettencourt 9, Lisboa 1600-189, Portugal
Email: raquel.rego@ics.ulisboa.pt

European Journal of Industrial Relations
2023, Vol. 0(0) 1–19
© The Author(s) 2023
Article reuse guidelines:
sagepub.com/journals-permissions
DOI: 10.1177/09596801231187270
journals.sagepub.com/home/ejir
Sage

6. A proposta de quotas de género nos sindicatos

As autoras assumem que **o impacto das quotas não é completamente conhecido** mas tende a ser mais eficaz.

A representação descritiva não garante a representação substantiva, ou seja, a efetiva defesa dos interesses das mulheres, mas, geralmente, **mais mulheres a negociar tenderão a obter mais resultados benéficos** às mulheres trabalhadoras.

E, em todo o caso, a representação proporcional de mulheres em funções de liderança deverá contribuir **para que não seja esquecido o tema da igualdade de género e se promova a sua participação**.

Outros grupos poderão ver o mesmo processo garantir-lhes uma efetiva participação, mas as mulheres são, além do mais, o grupo consensualmente subalternizado em funções de liderança.

Original Article

Beyond density: Improving European trade unions' representativeness through gender quotas

Raquel Rego
Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

Ana Espirito-Santo
Iscte - Instituto Universitário de Lisboa CIES-Iscte, Lisboa, Portugal

Abstract
Trade unions' legitimacy is rooted in membership, since unions result from the organization of workers who found they were stronger through a collective voice. Accordingly, union representativeness has been assessed primarily through 'density' – the ratio of union members to the total workforce. We argue that density is crucial but insufficient. First, the decline in trade union membership jeopardizes internal legitimacy; second, unions have developed external legitimacy when acting beyond their members. Inspired by the multifaceted concept of 'political representation', we suggest a fairer approach which adds the composition of unions' boards – beginning with gender – to density whenever unions act on behalf of *all* workers. Specifically, we contend that trade unions willing to take part in the European negotiations should adopt gender quotas on their boards. This approach is likely to stimulate equality in the labour market, while contributing to unions' revitalization, thus fostering the quality of democratic institutions.

Keywords
Trade unions, gender quotas, density, representation, European social dialogue

Corresponding author:
Raquel Rego, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa, Av. Prof. Aníbal de Bettencourt 9, Lisboa 1600-189, Portugal
Email: raquel.rego@ics.ulisboa.pt

European Journal of Industrial Relations
2023, Vol. 0(0) 1–19
© The Author(s) 2023
Article reuse guidelines:
sagepub.com/journals-permissions
DOI: 10.1177/09596801231187270
journals.sagepub.com/home/ejir
Sage

6. A proposta de quotas de género nos sindicatos

Em suma...

Por que é preciso aumentar a liderança feminina nos sindicatos?

- Melhor defesa dos interesses das mulheres?
- Mais justiça social
- Mais reflexo das mulheres no mercado de trabalho
- Maior probabilidade de a igualdade de género não ser esquecida
- Mais diversidade pelo que mais democracia
- Mais *role models*

7. Referências usadas

Bibliografia

1. Pitkin, HF (1967). *The Concept of Representation* (Vol. 75). Berkeley, CA: Univ of California Press.
2. Offe, C & Wiesenhal, H (1980). *Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. Political Power and Social Theory*, 1: 67-115.
3. Rego, R & Espírito-Santo, A(2023). Beyond density: Improving European trade unions' representativeness through gender quotas. *European Journal of Industrial Relations* 29 (4): 415-433.

Outras fontes

1. EIGE – European Institute for Gender Equality - <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
2. Eurostat – Key Figures on Europe - <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/visualisations/keyfigures/>
3. Ferreira AS *et al* (2024). *Os Profissionais do SNS - Retrato e Evolução*. Lisboa: PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública In https://planapp.gov.pt/wp-content/uploads/2024/03/PlanAPP_ProfissionaisSNS-2.pdf
4. Infografia - <https://planapp.gov.pt/retrato-dos-profissionais-do-sns/>
5. PlanAPP (2024). Representação Equilibrada entre Mulheres e Homens nos Cargos de Direção das Empresas: Relatório de Avaliação da Lei n.º62/2017, Lisboa: PLANAPP. In <https://planapp.gov.pt/wp-content/uploads/2024/11/PLANAPP-AvaliacaoLeiQuotas.pdf>
6. Rego, R. et al (2021) Parceiros sociais: Por que precisamos de sindicatos e associações patronais representativos, in Público, 07.02.2021, in <https://www.publico.pt/2021/02/07/sociedade/noticia/parceiros-sociais-precisamos-sindicatos-associacoes-patronais-representativos-1949174>
7. UE Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de novembro de 2022, relativa à melhoria do equilíbrio de género entre os administradores das sociedades cotadas em bolsa e a medidas conexas. Jornal Oficial da União Europeia, L 315, 7 de dezembro de 2022, pp. 44-56, In <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381>
8. Visser, J (2020). *Sindicatos – Um Equilíbrio em Tempos de Mudança*, Genebra: OIT. In https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/publication/wcms_778543.pdf

Obrigada pela atenção.

raquel.rego@iscte-iul.pt